

Trabajadora35

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER



NÚMERO 35. IV ÉPOCA. MARZO DE 2010

Por el empleo y la igualdad de género

Entrevista a María Jesús García Gasalla,
secretaria general de la Agrupación TIC'S

Jornada de trabajo reducida, de Bienvenido Jávega



EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 095
Fax: 913 104 804

Correo electrónico:
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

Laura Arroyo,
Cándida Barroso,
Cristina Bermejo,
Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel,
Yolanda Carrillo,
Teodora Castro, Eva Espeso,
Maite Garabieta, Ana
Herránz, Fernando Lezcano
y Mayka Muñoz.

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORADORAS Y
COLABORADORES EN
ESTE NÚMERO

Antonia Martos,
Rosa R. Beltrán,
Carlos Martín, Javier Pueyo,
Eva Antón,
Bienvenido Jávega,
Asociación de Mujeres
en las Artes Visuales
Contemporáneas,
Dolors Cano,
Kirsten Lattrich,
Montse García,
Esther Martínez
y Paula Guisande

FOTOGRAFÍAS E
ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Álvaro Pulido, Toni Baos, Aida Sánchez,
Marisa González, Nagappa,
Vanessa Ortiz, Ester Calderón,
Silvia & Neus y Fran Lorente.

TIRADA

109.600 ejemplares

DISEÑO

10 INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto Tfno: 917 028 095
Correo electrónico
mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Trabajadora no se hace responsable de las opiniones expresadas por
colaboradoras y colaboradores en sus artículos.

P6/ POR AQUÍ

**Un plan de igualdad para CCOO
de Extremadura** de Teodora Castro.
Vidas y trabajos de Eva Espeso.
**Conciliación en las empresas
andaluzas** Antonia Martos.
Curso de sensibilización
de Rosa R. Beltrán.

P9/ EMPLEO

Desempleo femenino y crisis
de Carmen Bravo Sueskun, Cristina Bermejo y
Carlos Martín.
**Distintivo Igualdad en la
empresa** de Ana Herránz.

P11/ ENTREVISTA

**Entrevista a María Jesús
García Gasalla** secretaria general
de la Agrupación TIC'S
(tecnologías de la información y
comunicación), de Carmen Briz.

P13/ GENERACIÓN XXI

De estreno de Javier Pueyo.

P14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Eva Antón, Mayka
Muñoz y Susana Brunel.

P15/ INFORME

**Jornada
de trabajo
reducida** de Bienvenido Jávega.

P21/ CIBERFEMINISTAS

**Asociación de Mujeres
en las Artes Visuales
Contemporáneas**

Rectificación de *Trabajadora*, n. 34 (noviembre de 2009):

En el artículo "Ariadna en Europa", firmado por Cándida Barroso, aparece ésta como secretaria de Cooperación y de la Dona de Comisiones Obreras del País Valencià. En realidad, la secretaria de Cooperación de Comisiones Obreras del País Valencià es Ofelia Vila (ovila@pv.ccoo.es).

P22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

Comercio solidario de Dolors Cano.
**Cumbre Europea de Mujeres en
el Poder** de Carmen Bravo Sueskun.

P24/ INVESTIGACIÓN

En las maquilas salvadoreñas
de Antonia Martos.

P26/ SOCIEDAD

**Movimiento feminista
y movimiento sindical** (Granada,
1979-2009: 30 años de feminismos),
de Carmen Bravo Sueskun.

P28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

**ENSAYO/La señora Rius,
de moral distraída**
de Maite Garabieta Bidaurrazaga.
**EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA/
Trabajadoras del mundo**
de Kirsten Lattrich.
CINE/ Mother and Child
de Montse García.
EXPOSICIÓN/Camí cap a la igualtat
de Cándida Barroso.

P30/ SALUD

**Visibilidad lésbica: cuestión de
salud** de Esther Martínez.

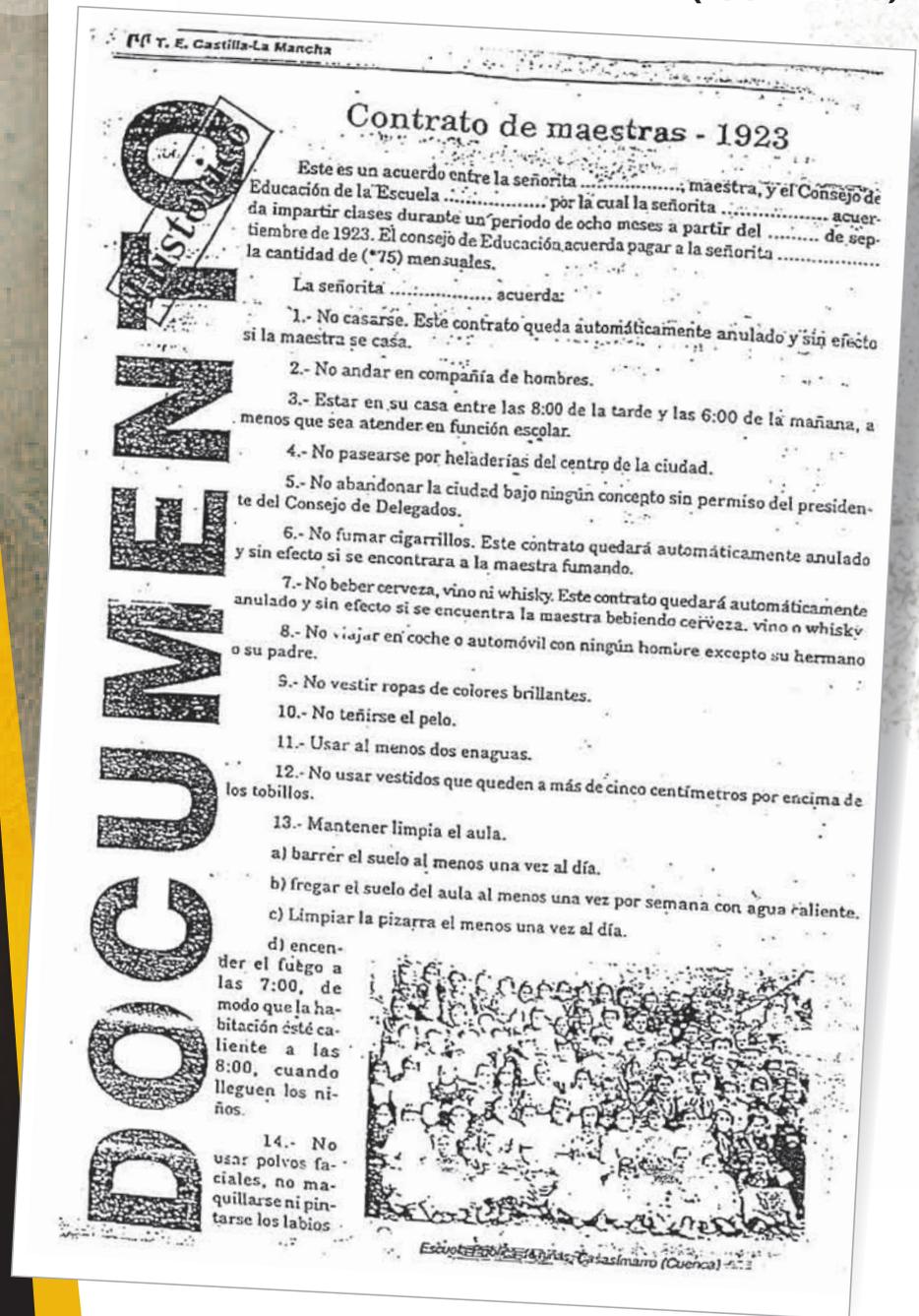
**P31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y
MUJERES**

Luchando el presente
de Paula Guisande.



Si desea recibir gratuitamente la revista por correo electrónico,
envíe su dirección a: trabajadora@ccoo.es
(es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB).
Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer (1857-2010)



DOCUMENTO HISTÓRICO.
CONTRATO DE MAESTRAS, 1923.

XOSÉ ABAD es el autor de las fotografías de portada y contraportada de este número, pertenecen a la exposición (m)2 que se presenta en 2009 en A Coruña (Galicia): "La idea era retratar a mujeres de dos generaciones, que sin estar muy distanciadas en el tiempo, reflejen una diferencia laboral y sobre todo vital, un cambio generacional entre madres e hijas".

La exposición fotográfica se complementa con un videodocumental, producido por EAF Produccións, y realizado por Sandra García, con testimonios de las participantes en el proyecto: "Hablan de sí mismas y de 'la otra', se reconocen y se admiran".

Disponible en <http://www.estudioabad.com/documentales/ca/ocumentales.html>.

Si desea contactar con el autor o saber cómo acceder a la exposición puede hacerlo a través del siguiente correo: abad@estudioabad.com



editorial

Por el empleo y la igualdad de género

SUPUESTO AUTORRETRATO DE LA PINTORA FRANCESA

POR EL EMPLEO y la igualdad de género, con este lema Comisiones Obreras conmemora el 8 de Marzo (Día Internacional de las Mujeres) de 2010. Entre otras actividades, se celebrará un acto el día 4 de marzo en el Auditorio Marcelino Camacho de CCOO de Madrid para homenajear a las mujeres que han dejado su poso en el sindicato. Asistirán al homenaje: mujeres de Comisiones Obreras de todos los territorios y de sectores; de todas las edades y desde todos los niveles de participación del sindicato; desde las secciones sindicales hasta el Consejo Confederal (organismo de máxima representación y dirección sindical). También los hombres van a estar presentes, tanto en este acto como en todas las movilizaciones que tengan lugar en el conjunto del Estado español, para reivindicar empleo de calidad y con derechos y lograr la igualdad real entre géneros, tanto en el mercado laboral como en la sociedad.

Este 8 de Marzo va a ser, otra vez, un día donde las mujeres reivindicarán derechos; visibilizarán la acción sindical como principal baluarte de las luchas y conquistas en materia de igualdad; y trabajarán por la incorporación de más afiliación femenina. Todo ello servirá para acercarse al anhelado objetivo de acabar con las discriminaciones por razón de género.

Las mujeres y hombres de Comisiones Obreras saben que sólo el empleo de calidad trae consigo calidad de vida y puede corregir las desigualdades sociales y de género; por el contrario, su falta se convierte en la principal causa de la desigualdad entre trabajadoras y trabajadores.

“El empleo de calidad trae consigo derechos de ciudadanía, facilita la distribución de los tiempos y equilibra los trabajos productivos y reproductivos”.

CCOO partía de la convicción de que, con la ley de igualdad, se avanzaría más deprisa en la equiparación laboral entre géneros. De algún modo, el impulso

MARIE-DENISE VILLERS (1774-1821), SE TITULA JOVEN MUJER DIBUJANDO Y LO PINTÓ CUANDO CONTABA CON 27 AÑOS.



legislativo –con la aplicación de medidas a favor de la igualdad- acortaría las brechas de discriminación salarial, temporalidad y precariedad, que tan duramente afectan a mujeres y jóvenes.

La ley de igualdad es consecuencia de largos años de demanda sindical y social, una ley más que necesaria en una sociedad en la que tardaba en cristalizar la igualdad entre géneros en el mercado laboral. Pero las preguntas continúan aflorando: ¿por qué las discriminaciones por razón de género? ¿por qué es menor el salario femenino? ¿por qué el trabajo a tiempo parcial está feminizado? ¿por qué la temporalidad se ceba en las mujeres? ¿por qué no se tiene en cuenta la mayor formación de éstas? ¿por qué el Estado da la espalda a la maternidad? ¿por qué el trabajo reproductivo y el cuidado de los demás sigue siendo tarea femenina? ¿por qué continúa existiendo el maltrato? ¿y esa pertinaz resistencia a la corresponsabilidad doméstica y familiar por parte de los varones? Pareciera que al Estado y a la sociedad tan sólo le interesen los beneficios del trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, pero no quieren oír hablar de su talento, capacidad, productividad, conocimiento, afecto o creatividad.

La crisis y el paro han dado la alerta y pretenden frenar el principal factor de cambio social en nuestro país: la incorporación de las mujeres a la formación y al empleo. Comisiones Obreras advierte de que, en esta situación, la brecha de la desigualdad puede agrandarse. El empleo de calidad trae consigo derechos de ciudadanía, facilita la distribución de los tiempos y equilibra los trabajos productivos y reproductivos. Porque el empleo de calidad está acompañado de servicios de carácter público y de acceso universal, como la ampliación a la educación de cero a tres años o una aplicación más eficaz de la ley de dependencia que resuelva los problemas reales de las familias. Sin estos derechos, sin estos recursos las mujeres no se liberarán de las pesadas cargas de la vida privada, que a su vez les impiden incorporarse de pleno derecho, en igualdad con los hombres, a la vida pública.

Este 8 de Marzo las mujeres se movilizarán, se harán ver, se oirán sus voces y demandas. Las crisis, al igual que el crecimiento económico, no deben ser oportunidades para agrandar las desigualdades entre mujeres y hombres, sino para corregirlas. ■

Un plan de igualdad para CCOO de Extremadura

Teodora Castro

LA SECRETARÍA de la Mujer de Comisiones

Obreras de Extremadura llevaba dándole vueltas hacía meses a la siguiente pregunta: “¿Por qué no elaborar un plan de igualdad en la *casa*? ¿Por qué no concretar el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres elaborando un plan de igualdad con las trabajadoras y trabajadores de CCOO de Extremadura?”

Con la igualdad entre mujeres y hombres como apuesta estratégica de toda la acción política, institucional y sindical de CCOO de Extremadura, comprometerse en la elaboración del plan de igualdad con las trabajadoras y trabajadores de la organización es una responsabilidad sindical y de empresa. Pero además, con la experiencia acumulada en el ámbito de las relaciones laborales, y la formación en igualdad adquirida, se daba continuidad y coherencia al trabajo iniciado en el I Plan de Igualdad en el ámbito sindical, cuyos objetivos (más mujeres afiliadas, más trabajadoras delegadas y más mujeres sindicalistas



TEODORA CASTRO Y JULIÁN CARRETERO (SECRETARIO GENERAL DE CCOO DE EXTREMADURA) EN UNA FOTO DE ARCHIVO REALIZADA POR ÁLVARO PULIDO.

en los órganos de dirección del sindicato) son hoy una realidad y el punto de partida del futuro II Plan de Igualdad.

Por tanto, la respuesta a la pregunta de: “Por qué no un plan de igualdad en la *casa*” fue una contundente *p’alante*, expresión que se utiliza en estas tierras para enfatizar una acción vigorosa. Y en ello se trabajaba cuando apareció la orden del Ministerio de Igualdad con la convocatoria de ayudas para la implantación voluntaria de planes de igualdad. El proyecto de plan de igualdad se presentó y fue aceptado, y porque no decirlo, en la modalidad de concurrencia competitiva fue valorado, aprobado y altamente cualificado.

El resultado será evaluado por el Ministerio de Igualdad lo que aportará credibilidad al plan y, por extensión, al trabajo de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura. Además se pretende que el plan sea un referente de “buena práctica” en el desarrollo de la acción sindical. ■

Teodora Castro (tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.

Vidas y trabajos

Eva Espeso

ESTE 8 de marzo se va a presentar en todas las provincias de la Comunidad castellano-leonesa el documental *Mujeres: vidas y trabajos*. A propuesta de la **Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León** y dirigido por Víctor Otero ha sido producido por Perseo Producciones y tiene una duración de 25 minutos. El documental quiere dar a conocer la situación de las trabajadoras en el mercado laboral, pero prestando atención también a los otros tiempos de vida: el personal, el familiar y la participación social.

El formato documental permite acceder a las situaciones de desigualdad partiendo de la biografía de tres trabajadoras. Se seleccionaron las historias teniendo en cuenta a diferentes grupos de edad: Cruci Gutiérrez, María José Macías y Angélica Salmón, que trabajan en Valladolid, León y San Leonardo de Yagüe (Soria), en los sectores de comercio, telemarketing y madera, respectivamente. A través de sus experiencias de vida, valores, decisiones y proyectos se conoce, de alguna manera, la situación laboral de las mujeres en Castilla y León: acceso al empleo, formación, promoción, discriminación salarial, segregación ocupacional y conciliación. El documental contiene -además de los testimonios de las protagonistas- entrevistas a algunas secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras, que explican la evolución de la situación de las trabajadoras (avances legislativos y sindicales), así como los retos para combatir la precariedad laboral. La voz en off hace de hilo conductor del relato, a la vez que aporta diversos datos y contenidos socioeconómicos acerca de mundo laboral, tanto a nivel autonómico como nacional. ■



PROTAGONISTAS DEL DOCUMENTAL MUJERES: VIDAS Y TRABAJOS.

Eva Espeso (eespeso@cleon.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla y León.

EL DÍA 2 de febrero se llevó a cabo en Sevilla la jornada *Impacto de las medidas de igualdad y conciliación en las empresas andaluzas*, en la que se presentaron los resultados finales de un estudio sobre dicho tema, y que con la implicación de quince empresas, se ha realizado desde la Fundación de Estudios Sindicales y la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía**, en colaboración con el Consejo Económico y Social de la Junta de Andalucía. Como objetivo central se pretendía evaluar el estado actual de las medidas de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en esta comunidad autónoma y proponer líneas de actuación.

El evento fue inaugurado por Francisco Carbonero (secretario general de CCOO de Andalucía), Joaquín Galán (director del Consejo Económico y Social andaluz) y Alfonso Martínez (presidente de la Fundación de Estudios Sindicales de CCOO de Andalucía) quienes hicieron una reflexión acerca de la necesidad de implementar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas.

A continuación Soledad Pérez (directora del Instituto Andaluz de la Mujer) destacó la importancia de la corresponsabilidad y la conciliación en las políticas públicas de cara a alcanzar una sociedad más igualitaria y justa.

La ponencia central estuvo a cargo de Lina Gálvez (profesora de Historia Económica de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y coordinadora del estudio) quien destacó los avances logrados y los desafíos pendientes en materia de igualdad y corresponsabilidad.

Posteriormente, en mesa redonda, se abordaron distintas perspectivas de la igualdad y la conciliación en Andalucía. Ésta estuvo moderada por Amalia Rodríguez (secretaria del Consejo Económico y Social de la Junta de Andalucía) e intervinieron: Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer de CCOO); Víctor de Santos (director territorial de la Inspección del Trabajo en Andalucía) y Susana López (presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias).

Por último, Antonia Martos y Mauricio Matus (profesor de la Universidad Pablo de Olavide y técnico del estudio) hicieron una revisión de las principales conclusiones obtenidas y de las propuestas en materia de negociación colectiva y estrategia empresarial que de éstas se desprenden. ■■



Conciliación en las empresas andaluzas

Antonia Martos

Antonia Martos (mujer@and.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.



FOTOGRAFÍA DE TONI BAOS.

curso de sensibilización

Rosa R. Beltran

EL 19 DE ENERO tuvo lugar en la sede de CCOO de Palma el *Curso de sensibilización sobre medidas de igualdad en el ámbito laboral*, organizado por la **Secretaría de la Mujer de CCOO Illes Balears**, en colaboración con la Escuela Sindical Marcos Peralta y el Área de Educación, Igualdad y Derechos Cívicos del Ayuntamiento de Palma. El objetivo era reflexionar sobre las medidas de acción positiva, su necesidad de implantación y su utilidad.

Virginia Ferreiro (de la Universitat de les Illes Balears) hizo una aproximación a las medidas de acción positiva (qué son, qué tipos existen y cómo se implementan) y reflexionó sobre la necesidad de establecer políticas laborales que ofrezcan una mejor calidad de vida a determinados grupos sociales que históricamente han padecido discriminaciones.

Margalida Simonet (del Ayuntamiento de Palma) centró su intervención en las medidas de igualdad desde la experiencia del citado ayuntamiento. Simonet situó el discurso a partir de la trascendencia que tiene la ley de igualdad respecto a la administración pública, puesto que regula sus criterios de actuación, y resaltó que la puesta en marcha de acciones -tales como un plan estratégico de igualdad del municipio de Palma- ha sido posible gracias tanto a la creación de una concejalía con competencias exclusivas sobre políticas de igualdad, como a la voluntad explícita para el desarrollo de la ley en el ámbito de competencias de la administración local.

Finalmente, Agustina Canosa (secretaria de la Mujer de CCOO Illes) y Catalina Escarrer (orientadora) realizaron un análisis de cómo debería ser la negociación colectiva para que ésta incorpore la perspectiva de género. Ambas repasaron las principales medidas de igualdad incluidas en los convenios sectoriales de las Illes Balears, con la constatación de que si bien es cierto que se ha avanzado en la inclusión de medidas de igualdad no ha sucedido lo mismo con las acciones positivas. ■■

Rosa R. Beltran (rbeltran@ib.ccoo.es) es redactora de la Secretaría de Comunicación de CCOO de Illes Balears y Catalina Escarrer (cescarrer@ib.ccoo.es) orientadora de CCOO de Illes Balears y experta en planes de igualdad.

empleo

Los principales rasgos de la actividad laboral durante 2009, año marcado por la crisis económica y la destrucción de empleo, se analizan en el texto *Mercado laboral español* ⁽¹⁾ y sirve como referencia de este artículo.

LA DESTRUCCIÓN de empleo afecta más a las actividades masculinizadas y por ello a los varones. Esta circunstancia hace que en el último año el 61% del aumento del paro se concentre en los hombres, sin que esto evite que la tasa de paro femenina (18,2%) siga superando a la masculina (17,8%). Asimismo, a pesar de la concentración de la destrucción de empleo entre los hombres y del aumento de la tasa de actividad femenina -incluso durante la crisis-, la diferencia de población empleada entre hombres (10.613.300) y mujeres (8.256.900) continúa siendo muy abultada, 2.356.400.



SUEÑO, Nº 7 (BUENOS AIRES, 1949), DE GRETE STERN.

Desempleo femenino y crisis

Carmen Bravo Sueskun, Cristina Bermejo y Carlos Martín

Por lo que respecta a las jóvenes de entre los 16 y los 34 años, por primera vez, su tasa de paro empieza a estar por debajo de la de los hombres desde finales de 2008, siendo actualmente 1,6 puntos inferior, aunque los hombres las superan en el empleo en más de medio millón de ocupados en este tramo de edad. Diferencia que explica la maternidad y, en menor medida, la mayor dedicación de las mujeres a los estudios.

último, en educación con 23.000 empleos más ocupados en su totalidad por mujeres.

La segregación sectorial por razón de género, que caracteriza nuestro mercado laboral, hace que la destrucción de empleo afecte de manera desigual a trabajadores y trabajadoras. Que gran parte del empleo femenino se sitúe en el sector servicios está ayudando a sostener su empleo gracias al recorrido que tiene aquí la economía sumergida (servicio doméstico, servicios personales, hostelería...) y al aumento anticíclico del gasto público en actividades ubicadas en este sector. Únicamente se ha creado empleo, de manera significativa, en el último año, en: las administraciones públicas, con un incremento neto de 69.000 empleos (de ellos el 63% de hombres); las actividades sanitarias y de servicios sociales con 69.000 nuevos ocupados (de los cuales el 69% son mujeres); y, por

Las jóvenes tienen un mejor nivel formativo que los jóvenes para los mismos tramos de edad. Por ejemplo, hay 800.000 universitarias más que universitarios. Esta diferencia se explica por los mayores requerimientos formativos de algunos de los sectores en los que tienden a ocuparse las mujeres, frente a las menores exigencias de sectores que tradicionalmente demandan hombres, como la construcción. Motivo que está también detrás del mayor fracaso escolar detectado entre los chicos pues el ciclo de crecimiento basado en la construcción de viviendas que acaba de terminar, les permitía "colocarse de cualquier cosa", incentivando el abandono prematuro de los estudios.

El fenómeno más importante que se ha producido en la historia reciente del mercado de trabajo español ha sido la incorporación de cerca de 3,8 millones de mujeres a la actividad laboral en los últimos doce años. Sin embargo, los sectores a los que se han ido incorporando las mujeres han sufrido una merma progresiva en sus condiciones de trabajo. La hostelería, el comercio y el servicio doméstico son las actividades feminizadas del sector privado con mayores tasas de temporalidad relativa.

En el sector público la temporalidad femenina ha estado aumentando constantemente hasta situarse actualmente por encima del 30%, superando en 11 puntos a la de los hombres, donde es del

"La precariedad laboral no puede quedar circunscrita al hecho de pertenecer a un género, tener una edad determinada o ser de otro país".

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, Cristina Bermejo (cbermejo@ccoo.es) es secretaria es economista y forma parte del Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras.

19%. La tasa de temporalidad del sector público supera ya a la del sector privado donde, al contrario del sector público, no hay casi diferencia entre sexos. El aumento de la temporalidad contractual en el sector público es un factor de discriminación de género y un claro exponente del abuso injustificado de la contratación temporal. Una discriminación que resume gráficamente cómo la feminización de un sector implica la degradación de sus condiciones de empleo.

Resolver gran parte de este problema de igualdad real entre mujeres y hombres en nuestro país -a pesar del importante avance en políticas de género que ha significado la ley de igualdad- pasa por solucionar: la temporalidad contractual injustificada; la contratación a tiempo parcial (preferentemente femenina y no voluntaria); los bajos salarios (incluso en personas con altos niveles de cualificación); la falta de reconocimiento de la formación adquirida; y, por último, la carencia de medidas eficaces para compatibilizar los tiempos de vida y trabajo (mediante la universalización pública de la educación de cero a tres años, el desarrollo y financiación efectiva de la ley de dependencia y la puesta en práctica de políticas de apoyo a la familia basadas en derechos subjetivos).

Un nuevo modelo más productivo requiere de estas medidas y que los recursos disponibles para la inversión no se dirijan preferentemente hacia las actividades que incorporan a su producción poco valor añadido. El aparente acercamiento en el nivel de ocupación entre géneros que parece estar produciéndose no es resultado de las políticas de igualdad sino del ajuste diferencial entre sexos provocado por la caída de la actividad económica. La salida de la crisis tiene que emprenderse con garantías de acceso al empleo decente para toda la población, prestando especial atención a la gente joven. En el nuevo patrón económico, la precariedad laboral y la exclusión social no pueden quedar circunscritas al hecho de pertenecer a un género, tener una edad determinada o ser de otro país. ■■

“En los últimos doce años se han incorporado cerca de 3,8 millones de mujeres a la actividad laboral”.

Distintivo *Igualdad en la empresa*

Ana Herránz

EL 3 DE NOVIEMBRE se aprueba el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo *Igualdad en la empresa* para aquellas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres (en las condiciones de trabajo, los modelos de organización, servicios, productos y publicidad empresarial). El objetivo del distintivo es reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad efectiva entre géneros, suponiendo su concesión una serie de derechos en materia de subvenciones y adjudicación de concursos públicos, así como el uso del mismo en las relaciones comerciales de la empresa y sus fines publicitarios.

El compromiso de las empresas de trabajar en aras de la igualdad de oportunidades beneficiará a la plantilla de las empresas, y especialmente a las trabajadoras a través de la negociación de los planes de igualdad y la concreción de acciones positivas para superar las situaciones de discriminación que existan. Entre los aspectos más relevantes -a tener en cuenta para la concesión del distintivo *Igualdad en la empresa*- se encuentran: la participación equilibrada entre géneros en la toma de decisiones; el acceso a los puestos de mayor responsabilidad; el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional; y la conciliación de la vida familiar y laboral.

El contenido de los elementos a tener en cuenta para la concesión del distintivo pertenece al ámbito de la negociación colectiva, de la que CCOO es promotor y partícipe. Se trata de una excelente ocasión para garantizar y verificar que las empresas que opten al distintivo se comprometan y negocien con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) estos contenidos, más allá de que el distintivo sea aprovechado para fines que beneficien exclusivamente a las compañías.

Por otra parte, el Real Decreto contempla la suspensión o revocación del distintivo y la pérdida de derechos que origina, entre otras causas, por incumplir los parámetros de igualdad a los que se haya comprometido la empresa. Por lo tanto, se trata de una buena oportunidad para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos, pudiendo denunciar su incumplimiento y solicitando su suspensión o revocación. El distintivo se perfila como una buena herramienta de acción sindical porque va a facilitar la negociación de los planes de igualdad en las empresas, posibilitando la participación de la RLT en el control de las medidas pactadas. Con el distintivo ganan las empresas, las trabajadoras y la representación legal de las mismas. ■■



(1) EL CAPÍTULO MERCADO LABORAL ESPAÑOL ESTÁ INCLUIDO EN LA MONOGRAFÍA SITUACIÓN DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA Y PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2010, DE MIGUEL ÁNGEL GARCÍA, CARLOS MARTÍN Y LUIS ZARAPUZ. MADRID, 2009. CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS.

Ana Herránz (aezkerra@comfia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras.

confederal de Juventud de Comisiones Obreras y Carlos Martín (cmartinu@ccoos.es)

entrevista

“El feminismo se ha incorporado a Comisiones Obreras”

Carmen Briz

Ingeniera agrónoma, **María Jesús García Gasalla** es la secretaria general de la Agrupación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S), un sector donde las mujeres aún encuentran dificultades para su promoción profesional.

MARÍA JESÚS García Gasalla, aunque hija de gallegos, nació en Madrid, y es ingeniera agrónoma de profesión: *“Cuando estudiaba nos conocíamos todas porque éramos poquísimas. Hace poco he ido a la facultad y aunque aún no están en paridad, hay muchas mujeres”,* comenta. Actualmente compagina su trabajo –con reducción de jornada– en Indra, una empresa de tecnologías de la información y comunicación con su compromiso sindical (cuenta con horas sindicales) y comparte junto a su marido (también con jornada laboral reducida y sindicalista) el cuidado de su hija y su hijo.

Pero esto forma parte de su vida personal y María Jesús García Gasalla prefiere en esta entrevista hablar de su quehacer sindical. Ella -que ha trabajado siempre en empresas vinculadas a la tecnología (instrumentación electrónica, información, ingeniería y desde 1995 en consultoría)- es la actual secretaria general de la Agrupación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S), vinculada a la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras, un sector en crecimiento desde el punto de vista de la afiliación: *“Me gusta mucho el contacto directo con afiliados y afiliadas, con las plantillas. Poder resolver algunos problemas me parece gratificante, dentro de todo lo duro que puede llegar a ser”.*

¿Qué tipo de empresas se agrupan en el sector de las tecnologías de la información y comunicación?

Sobre todo aquellas que se ocupan de la gestión, desarrollo y mantenimiento de plataformas informáticas, también hay pequeños subsectores que realizan estudios de mercado (encuestadores, etc...). Este sector emplea en España a unas 150.000 personas aproximadamente, según las cifras que se manejan desde Comisiones Obreras. Más o menos la mitad, o algo más, están en grandes empresas multinacionales, casi todas con la central fuera de España, fundamentalmente de Estados Unidos, aunque hay algunas también españolas. Y la otra mitad de personas que trabajan en el sector están en 1.000 pymes, empresas que se dedican fundamentalmente a la subcontratación.

Históricamente el sector se dedica a desarrollo tecnológico, investigación I+D. En los últimos años, en España el sector ha crecido mucho gracias a lo que se llama “factorías de software”, fábricas de desarrollo de software, un fenómeno que ya pasó en Irlanda, es decir, intentar paquetizar, hacer soluciones informáticas más estándar para las empresas cliente, sobre todo se han implantado en capitales de provincia fuera de las grandes ciudades y cerca de las universidades. De hecho alrededor de empresas del sector se han creado centros tecnológicos de I+D.

¿Por qué sigue siendo complicado para las mujeres emplearse en este sector?

Es un sector masculinizado, tanto por la formación que se requiere (formaciones técnicas, ingenierías..., aunque se está corrigiendo y está aumentando el número de mujeres) como por la dinámica de trabajo, con jornadas interminables y muy alta competitividad, en donde las mujeres se encuentran con muchísimas dificultades a la hora de promocionar.



FOTOGRAFÍAS DE AIDA SÁNCHEZ.

¿Es el sector de las tecnologías de la información y comunicación uno de los más afectados por el momento de crisis?

La crisis ha afectado mucho. El año pasado fue bastante duro, sobre todo para las empresas pequeñas. Las grandes no han sufrido recortes significativos y siguen teniendo beneficios, salvo alguna pequeña excepción. A nivel mundial, en la parte de consultoría y servicios informáticos se ha mantenido el empleo.

Quienes trabajan en este sector mayoritariamente no están en los centros de trabajo de sus empresas sino en las oficinas del cliente, físicamente sentados en la industria, en la banca, en las

grandes empresas de transporte, en la administración pública. Se intentan hacer "proyectos llave en mano" con un precio cerrado, pero realmente se cobra por hora trabajada. Lo que ha habido es una bajada tremenda de las tarifas. Se mantiene el empleo pero se ajustan muchísimo los costes. Los índices de rotación (la opción para promocionar) eran altísimos, por encima del 25% de la plantilla se iba en el año, pero la crisis ha acabado con las rotaciones. Existen problemas importantes en la negociación colectiva a la hora de tratar de mejorar las condiciones laborales.

¿Bajo estas condiciones la sindicación será complicada?

Empecé a trabajar en 2004 en una empresa del grupo Unión Fenosa, con 8.500 personas en plantilla y no había representación sindical, todos los intentos habían resultado infructuosos, no se conseguían candidaturas y cuando las había, la empresa despedía de inmediato a quienes se habían presentado. Otra compañera y yo, con el apoyo de COMFIA de Comisiones Obreras, conseguimos crear candidaturas semiclandestinas para varios centros de trabajo a la vez. Era necesario organizarse a nivel de empresa (aun trabajando en diferentes oficinas de clientes) para poder llevar a cabo la negociación colectiva. Cuando me comprometí con el sindicalismo, la empresa me apartó del *holding* y del equipo de gestión. Era algo previsible. Llegué a un acuerdo de cesión de horas, ahora mismo tan sólo cuento con horas sindicales, aunque desde el sindicato se negocia con la empresa para poder dedicar más tiempo a la secretaría general de la agrupación.

Es un sector muy cualificado, la gran mayoría de personas se encuentran por debajo de los 35 años y tienen titulación universitaria o grado medio en ingenierías. Hay mucha individualización, lo que conlleva a una alta competitividad. Las empresas, con una cultura americana en gestión, negocian de manera individual. Es una cultura antisindical. Hace 10 años casi ninguna empresa contaba con representación sindical; esta situación está cambiado significativamente, actualmente hay 1.400 personas (entre delegados y

delegadas) de Comisiones Obreras. Es todo un reto, crear un sector e ir extendiendo la cultura sindical, pero percibes cambios en positivo y eso anima mucho. Estas empresas, cada cuatro años, renuevan plantilla, esto supone también una dificultad a la hora de sindicarse y que la gente se pueda sentir identificada.

En abril de 2009 se firmó el XVI Convenio de las TIC'S, que mejoraba condiciones en relación a la reducción de jornada, vacaciones y conciliación de la vida laboral y personal. ¿Cuáles son los objetivos que se plantean para próximas negociaciones?

La totalidad de las empresas tienen medidas de conciliación bastante buenas y se están realizando protocolos de prevención del acoso sexual. El XVI convenio, de carácter estatal, caducaba en diciembre de 2009, ahora se está abriendo la mesa de negociación. El gran reto es la clasificación profesional y poner en marcha los planes de igualdad que se están negociando en grandes y medianas empresas, en las que existen secciones sindicales. Se han cerrado ya varios planes, de hecho, COMFIA tiene muchos planes de igualdad en marcha. Hay que incidir sobre todo en medidas de acción positiva en la promoción a mujeres (están presentes en gestión, pero no en los equipos de dirección) y en tratar de reducir la brecha salarial. Uno de los deseos es que se contrate a más mujeres y se acabe con la segregación vertical existente hoy día.

Hay que esforzarse para conseguir candidaturas paritarias; este sector está por encima en número de delegadas, teniendo en cuenta el porcentaje de mujeres afiliadas y en plantilla. La ejecutiva del sector en el sindicato (engloba a secciones sindicales estatales y agrupaciones territoriales) es paritaria. Las sindicalistas, por lo general, están bastante comprometidas con el feminismo.

"Es un sector masculinizado, tanto por la formación que se requiere como por la dinámica de trabajo, con jornadas interminables y muy alta competitividad".

entrevista

¿Y dentro del sindicato?

Primero se reúnen en pleno las personas afiliadas de cada uno de las seis agrupaciones territoriales (Madrid, Cataluña, Aragón, Andalucía, País Valencià y Euskadi) y se discute un plan de acción para cuatro años y se eligen las personas delegadas para el plenario estatal, que se celebra cada cuatro años. El último se realizó el 22 de junio pasado y se prestó especialmente interés al reto de la afiliación, que sigue siendo índices bajos en relación con la media de afiliación sindical en Comisiones obreras. Están consiguiéndose muy buenos resultados electorales, con mayoría absoluta, a 17 puntos de UGT.

sindicalistas, el feminismo se ha incorporado a Comisiones Obreras. No parece que haya sido fácil, ha costado esfuerzo, pero se ha conseguido avanzar en muchos aspectos, en la asunción de responsabilidades, por ejemplo. Las mujeres son más echadas para adelante a la hora de comprometerse, otra cosa es que realmente cuenten con el respaldo necesario para asumir responsabilidades sindicales.

información solicitarles, qué hacer con los diagnósticos). También se trabaja en implantar medidas y se harán exhaustivos seguimientos de los planes de igualdad en las empresas. Esta no es tarea exclusiva de las secretarías de la Mujer, por supuesto, sino que han de involucrarse las secretarías generales.

Los sindicalistas varones han de entender que los beneficios de la puesta en marcha de los planes de igualdad serán buenos para todas y para todos, porque permite abrir nuevas vías de negociación y de



“Casi todas las multinacionales del sector realizan memorias y análisis de responsabilidad social corporativa y esto abre una vía de negociación colectiva importante”.

El plan de acción sindical fundamentalmente está basado en la negociación colectiva y la regulación de la carrera profesional sigue siendo otro reto. Dentro del plan se presta especial atención a las mejoras en horario, en planes de igualdad, en salud laboral, en formación profesional y en responsabilidad social de las empresas. Casi todas las multinacionales del sector realizan memorias de responsabilidad social corporativa que analizamos (en coordinación con observatorios en los que suele participar Comisiones Obreras) y esto abre una vía de negociación colectiva importante, que permitirá avanzar en derechos laborales y sindicales.

¿Qué opinión le merece la presencia y representación de mujeres dentro de Comisiones Obreras?

La sensación que tengo es que el sindicato realmente ha trabajado muchísimo por la igualdad de las mujeres en este país. Y que, gracias a la labor de las secretarías de la Mujer y de las

Es una asignatura pendiente, eso sí, la conciliación dentro el sindicato. Una asignatura de difícil solución: ¿cuándo convocar una asamblea, por ejemplo? ¿cómo compatibilizar los tiempos con las responsabilidades familiares? Sería algo a estudiar, algunas cosas tienen difícil solución, pero otras podrían mejorarse.

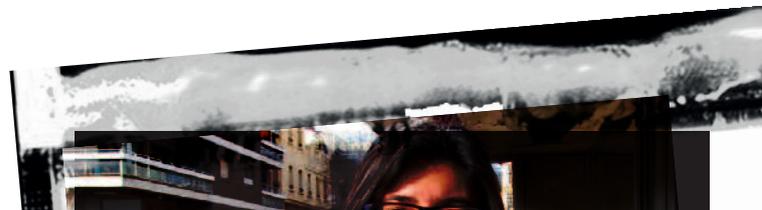
El sector de las tecnologías -además de la existencia de secretarías de la Mujer en todas las agrupaciones y secciones sindicales- está empeñado en conseguir buenos planes de igualdad (cómo solicitar datos a las empresas, qué

acción sindical. Es una experiencia positiva el hecho de que cada vez haya más empresas igualitarias.

¿Usa las nuevas tecnologías de información y comunicación para hacer sindicalismo?

La suma de gente joven, vinculada a la informática, que trabaja en lugares diferentes hace que los modos tradicionales de comunicarse hayan quedado obsoletos. Toda la actividad se difunde vía correo electrónico, foros virtuales, redes sociales. Crear redes sociales para las plantillas, la afiliación, delegadas y delegados es otra gran idea. Las campañas se realizan a través de vídeos que se cuelgan en Internet.

El sindicato avanza en esa línea, pero se podría avanzar mucho más para llegar a sectores con plantillas jóvenes, la información, las consultas, la forma de manifestarse ha cambiado mucho y hay que potenciar el activismo a través de estas nuevas vías. ■



De estreno

Javier Pueyo



“La Secretaría Confederal de Juventud estrena web: más vídeos, más información, más integración con las redes sociales y más contacto con la juventud trabajadora son las señas de identidad de la nueva página”.

QUIEN desee conocer la actividad de la Secretaría Confederal de Juventud o de la juventud trabajadora de los distintos territorios y federaciones puede acceder a www.jovenesccoo.es, donde encontrará guías sociolaborales, información de campañas, noticias relacionadas con la vida de las personas jóvenes, vídeos y distintos materiales y documentos de análisis o divulgación.

Al margen de estos contenidos, que giran en torno a un doble eje (formación-información, de una parte, y accesibilidad-cercanía, de otra), la secretaría realizará un importante esfuerzo para estrechar el contacto con la juventud trabajadora, generar una comunicación bidireccional y asesorarla en materia sociolaboral. Las personas jóvenes deben ser conscientes de que los derechos laborales son irrenunciables, pero -cuidado- no irreversibles; han de conocer el escenario en el que se vive y trabaja y, particularmente, las desigualdades que se padecen en el mercado laboral (muchas de ellas agudizadas por razón de sexo, como señalan los indicadores socioeconómicos); y deben organizarse para, a través de la unión en la empresa y en el conjunto de la sociedad, incidir activamente en la realidad.

La apuesta por acercar la organización a la juventud, allá donde ésta se encuentra, no nace ni muere con el estreno de esta nueva web. La secretaría lleva meses trabajando en distintas redes sociales, entre ellas Facebook (www.facebook.com), donde se encuentra la página *Jóvenes CC OO* (1), para -más allá de consignas que dejan a la afiliación como simple espectador- fomentar el diálogo y la colaboración entre quienes forman parte de un proyecto que busca construir, en todos los ámbitos, una sociedad más libre e igualitaria.

La intención no es otra que seguir expresando reivindicaciones -las de siempre, las que identifican a Comisiones Obreras inequívocamente como sindicato de clase- a través de nuevas herramientas y lenguajes. Reivindicaciones, por cierto, que mucho tienen que ver con las discriminaciones que sufren las mujeres, también las más jóvenes, por el hecho de serlo; reivindicaciones directamente ligadas a situaciones concretas que se llegan a conocer a través de denuncias o de peticiones de asesoramiento que se reciben y atienden por medio de la *web* y de los espacios de interrelación agrupados en torno a ella.

No se puede considerar tal apuesta un lujo ni una extravagancia a la moda; la juventud trabajadora -y las mujeres no constituyen en este caso una excepción- busca cada vez más respuestas, asesoramiento y espacios inclusivos de participación en la red. Integrar adecuadamente lo que se quiere contar con aquello que se dice, en un contexto lo más horizontal posible, no sólo resulta clave para incorporar a la acción cotidiana de la Secretaría de Juventud las inquietudes de las personas a quienes representa, sino para suscitar en ellas interés por la actividad y el mensaje de la organización.

Se trata, en fin, de acercarse a la gran mayoría de la juventud poniendo en marcha nuevos instrumentos que faciliten esa comunicación tan necesaria para un sindicato que lucha por los derechos de la población trabajadora dentro y fuera de la empresa; en materia estrictamente laboral pero también de género, ambiental o social en el sentido más amplio de la palabra. No conviene olvidar que vivienda, educación, sanidad, cooperación, drogodependencias o inmigración, por poner sólo algunos ejemplos, son asuntos que afectan a la vida cotidiana de la gente y sobre los que -en consecuencia- se ha de seguir trabajando y actuando. Y, en todo caso, comunicando. Comisiones Obreras es la mayor organización en las calles de nuestro país; que lo sea también en Internet. ■

Javier Pueyo (jpueyo@ccoo.es) es adjunto a la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

(1) Quien lo desee puede hacerse admirador de la página *Jóvenes CC OO*. Desde su comienzo en agosto de 2009, cuenta ya con más de 800 personas.



“La juventud trabajadora busca cada vez más respuestas, asesoramiento y espacios inclusivos de participación en la red”.

publicaciones y libros

Sexualidades por derecho

Eva Antón

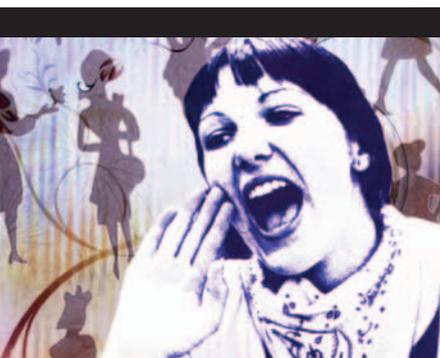
UN monográfico que presenta interesantes estudios sobre las sexualidades en los que no se desatiende ni su vinculación con los derechos de ciudadanía ni su interconexión con las teorías de género. La investigadora Gracia Trujillo analiza la transición del sujeto político "la mujer" a la multiplicidad de sujetos constituidos por las "otras mujeres", revisando el impacto de la crítica *queer* en el feminismo del Estado español. Explora

los vínculos, las construcciones sociales y políticas en torno a conceptos como sexo y sexualidades, género e identidad sexual, entendidas como fronteras y cambiantes a la luz de las corrientes teóricas englobadas en los llamados "feminismos periféricos". Voces y posiciones feministas que discurren en los márgenes, enfatizando la diversidad de las realidades y de las mujeres. **II**

Eva Antón (eanton@cco.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Monográfico *Sexualidades y derechos en el siglo XXI*, coordinado por Raquel Osborne y con textos de: Mari Luz Esteban, Verena Stolcke, Dolores Juliano, Gail Pheterson, Raquel Platero, Anna Freixas y Gracia Trujillo, en la Revista *Política y Sociedad*, 46 (números 1-2), 2009. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Accesible a través del portal de la Universidad Complutense de Madrid: <http://www.ucm.es/BUCM/revistasBUC/portal/modules.php?name=Revistas2&id=POSO>



Rebeldes e ilustradas

Mayka Muñoz

REBELDES *ilustradas* aporta una interesante visión o revisión de un proceso histórico reciente que sólo en los últimos años está empezando a analizarse: la transición española.

El problema que trae a colación la autora es la exclusión de la transición "oficial" de la experiencia de las mujeres, y su forma de traerlas al frente visible es mediante la biografía y la memoria oral. Mujeres ilustradas que vivieron una doble transición: la pública, con el resto de la sociedad españo-

la, y la privada, que a la postre ha sido la clave de la verdadera transición.

El ensayo trata no sólo de trascender la mirada androcéntrica y el protagonismo de lo político sino generar genealogía feminista, para que esta "otra transición" no sea de nuevo obviada en la transmisión del conocimiento a las generaciones futuras. Incluye entrevistas a: Celia Amorós, María Antonia García de León, Paloma Gascón, Isabel Morant y Pilar Pérez Fuentes. **II**

Rebeldes ilustradas (la otra transición), de María Antonia García de León. Barcelona, 2008: Libros de la revista *Anthropos*.

Mayka Muñoz (mmuñoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Seguimiento de una ley

Susana Brunel

LA SECRETARÍA Confederal de la Mujer y el Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras han elaborado una nueva guía sindical sobre la ley de igualdad (que recoge las medidas referidas a los derechos y prestaciones existentes en materia laboral y de seguridad social) e incorpora las normas de desarrollo reglamentario que se han ido aprobando. La guía asesora a delegadas y delegados y facilita la incorporación de la ley

de igualdad a la práctica sindical. Así mismo la Secretaría Confederal de la Mujer, una vez iniciado el proceso de implantación de planes de igualdad en las empresas, ha considerado adecuado editar la *Guía para delegadas y delegados para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad*, como continuación a la *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad* realizada en 2007. **II**



Guía Sindical Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y *Guía para delegadas y delegados para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad*, editadas por la Secretaría Confederal de la Mujer y la primera de ellas elaborada junto al Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras. Madrid, 2009. Ambas guías en: www.ccoo.es/mujeres.

Susana Brunel (sbrunel@cco.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

informe

Jornada de trabajo reducida



La concreción horaria del derecho de reducción de jornada (por guarda legal o cuidado de familiares) ha suscitado en los últimos tiempos polémicas entre el empresariado y personas trabajadoras que han acabado en los tribunales.



informa

Un derecho individual

Bienvenido Jávega

Reducción de jornada por guarda legal.
Posibilidad de fijar en convenio colectivo los términos de concreción de horario de la jornada de trabajo reducida: derecho individual de trabajadores y trabajadoras.



DE SU SERIE PICTURES FROM HOME (1983-1991), DE LARRY SULTAN.

LA PROFUSA doctrina judicial -que en los últimos tiempos ha venido a solventar las discrepancias entre personal asalariado y empresariado- sobre la concreción horaria del derecho a la reducción de jornada (por guarda legal o cuidado de familiares) ha puesto de manifiesto el alcance de una figura jurídica, capaz de prevalecer, en la mayoría de ocasiones, sobre la potestad organizativa de la empresa en materia de fijación del horario de trabajo. Este panorama extraño, y en ocasiones desconcertante para parte del empresariado español, ha motivado su interés por abordar las cuestiones relativas a la determinación del horario de trabajo de la reducción de jornada por guarda legal a través de acuerdos de carácter colectivo, que den una mayor formalidad a criterios de limitada o escasa flexibilidad para la determinación del horario de trabajo de la jornada reducida, los cuales se verían patentemente ilegales si respondieran a una decisión unilateral del empresariado.

Procede analizar, por tanto, si la fijación del horario de trabajo de la reducción de jornada por guarda legal es una materia que pudiera ser objeto de negociación colectiva, y en su caso, en qué términos. La ley no da una respuesta expresa a la cuestión, por lo que habrá de partirse del estudio del contenido del derecho en el *Estatuto de los Trabajadores*, y del estudio de su naturaleza y finalidad.

FUNDAMENTO Y LÍMITES

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal y la determinación del horario como facultades exclusivas del trabajador oponible al poder organizativo del empresario.

El art. 37.5.3º señala que la reducción de jornada por guarda legal constituye: "*Un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres*"; y el apartado 6 del mismo precepto establece que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de la reducción de jornada: "*Corresponderá al trabajador*" dentro de su jornada ordinaria; remitiéndose a la jurisdicción social para la resolución de las discrepancias: "*Surgidas entre empresario y trabajador*" sobre la concreción horaria y determinación de los períodos de disfrute. Se hace evidente la titularidad exclusiva de quien trabaja como sujeto individualmente considerado a la reducción de jornada por guarda legal, que como único límite va a tener la posibilidad del empresariado de restringir el disfrute simultáneo de dos personas en plantilla por el mismo sujeto causante, sin que pueda oponerse al disfrute de manera individualizada por el padre o la madre (art. 37.5.2º).

En cuanto a la concreción del horario, la redacción original del art. 37.5 del *Estatuto de los Trabajadores* no establecía expresamente si correspondía a una parte de la relación laboral en concreto; lo que no fue obstáculo para que la doctrina judicial -atendiendo a la naturaleza y finalidad del derecho- viniera a atribuirlo al trabajador o a la trabajadora(1). La reforma operada por la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* establece: "*La concreción horaria... corresponderá al trabajador...*". Deja claro que corresponde al personal laboral ejercitar el

(1) LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, DE 16 DE JUNIO DE 1995 (RJ 1995/4905), SEÑALABA: "LA FACULTAD PARA DETERMINAR Y ELEGIR EL HORARIO ADECUADO PARA EL CUIDADO DEL HIJO MENOR DE SEIS AÑOS CORRESPONDE AL TITULAR DEL DERECHO QUE TIENE ATRIBUIDA SU GUARDA LEGAL YA QUE ES EL ÚNICO CAPACITADO PARA DECIDIR CUAL ES EL PERÍODO MÁS IDÓNEO PARA CUMPLIR LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA PATRIA POTESTAD QUE LE COMPETEN...". Y EN EL MISMO SENTIDO LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA DE 21 DE MARZO 2003, REC. 5018/02 (ARZ. JUR. 130268/03): "LA PERSONA QUE TENGA A SU CARGO LA GUARDA LEGAL DEL MENOR DE SEIS AÑOS TIENE A SU FAVOR EL DERECHO QUE LE OTORGA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA, SIENDO ELLA LA CAPACITADA PARA DETERMINAR CUAL ES EL MOMENTO ADECUADO PARA PODER HACER VIABLE EL DERECHO..."



“Al ser el personal asalariado quien debe elegir el horario se abre un amplio elenco de posibilidades que permiten moldear y adaptar la concreción horaria a las específicas circunstancias familiares y laborales.”

derecho y fijar la reducción dentro de su jornada ordinaria. Se disipan así las dudas sobre la intención del legislador de configurar un auténtico derecho subjetivo con un carácter oponible y prevalente al poder de organización de la empresa.

Esta exclusiva titularidad del personal empleado del derecho a la reducción de jornada por guarda legal con atribución de todas las facultades inherentes a la determinación de los términos de disfrute –cuantía de la reducción de jornada, elección del horario de la jornada reducida, y duración en el tiempo del ejercicio del derecho- se fundamenta en la vertiente constitucional de la reducción de jornada por guarda legal que -como derecho de la conciliación de la vida laboral y familiar- se erige en instrumento del derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo y de la protección a la familia y la infancia (2). El objetivo que se persigue en la asignación a la persona trabajadora de la potestad para fijar los términos de uso del derecho, y especialmente la facultad de concreción de horario, no es otro, tal y como ha venido señalando la doctrina judicial, que el de dotar de la mayor eficacia posible al ejercicio del derecho (3). Al ser el personal asalariado quien debe elegir el horario se abre un amplio elenco de posibilidades que permiten moldear y adaptar la concreción horaria a las específicas circunstancias familiares y laborales de cada persona en concreto, lo que contribuye a hacer más plena la conciliación entre el trabajo, y la dedicación o protección de la familia.

A su vez, ello repercute en el terreno social para lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres. En el supuesto de que sea mujer quien ejercite el derecho (es así en la inmensa mayoría de los casos), la atención de las necesidades familiares no le obligará a renunciar a su vida laboral, siquiera sea temporalmente. En caso contrario, que sea varón quien lo ejercite, éste asume un papel en el seno de la familia hasta hace pocos años extraño –y hoy en día socialmente comprensible, aunque en la práctica cuantitativamente escaso- que permite un reparto de las tareas familiares y contribuye de manera indirecta a la mayor integración de las mujeres en el marco laboral y en la totalidad de parcelas sociales con mayor igualdad.

De todas las variables posibles, el otorgar individualmente a quien trabaja la facultad de elección de horario es ciertamente la fórmula que, en la práctica, se muestra más idónea para la conciliación de la vida

laboral y familiar. Al respecto son numerosas las resoluciones judiciales en las que, con motivo de la reducción de jornada por guarda legal, se estima la propuesta individual de reducción solicitada por quienes conforman la plantilla, frente a las objeciones de la empresa (4).

“El otorgar individualmente a quien trabaja la facultad de elección de horario es ciertamente la fórmula que, en la práctica, se muestra más idónea para la conciliación de la vida laboral y familiar.”



THE GRANDDAUGHTER (2004), FOTOGRAFÍA DE TINA BARNEY.

(2) LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 15 DE ENERO 2007, REC. AMP. 6715/03, (FJ 6) SEÑALA: “LA DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL DE LA MEDIDA CONTEMPLADA EN LOS APARTADOS 5 Y 6 DEL ART. 37 LET Y, EN GENERAL, LA DE TODAS AQUELLAS MEDIDAS TENDENTES A FACILITAR LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES, TANTO DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (ART. 14 CE) DE LAS MUJERES TRABAJADORAS COMO DESDE LA DEL MANDATO DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA Y A LA INFANCIA (ART. 39 CE), HA DE PREVALECEER Y SERVIR DE ORIENTACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CUALQUIER DUDA INTERPRETATIVA”. Y LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 20 DE JULIO DE 2000 (RJ 2000/7209), SEGÚN LA CUAL: “EN LA APLICACIÓN DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 37.5 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, HA DE PARTIRSE DE LA BASE DE QUE TAL PRECEPTO FORMA PARTE DEL DESARROLLO DEL MANDATO CONSTITUCIONAL (ARTÍCULO 39 DE LA CONSTITUCIÓN QUE ESTABLECE LA PROTECCIÓN A LA FAMILIA Y A LA INFANCIA. FINALIDAD QUE HA DE PREVALECEER Y SERVIR DE ORIENTACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CUALQUIER DUDA INTERPRETATIVA”.

(3) SEÑALABA LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA LA MANCHA DE 4 DE JULIO DE 1997 REC. 116/97, EN LA QUE LA EMPRESA RECONOCE EL DERECHO DE UNA TRABAJADORA A REDUCIR SU JORNADA, PERO PRETENDE IMPONER EL HORARIO A LA TRABAJADORA QUE PREVALECE: “LAS CONDICIONES EN QUE LA TRABAJADORA CONSIDERA MAS ADECUADAS Y CONCRETAMENTE, EN QUE ENTIENDE, COMO TITULAR DEL CITADO DERECHO, QUE SERÁ MAS ÚTIL A LA FINALIDAD DE ADECUADA GUARDIA DEL MENOR, PARA LO QUE ES CLARAMENTE LA PERSONA INDICADA PARA VALORAR LA MEJOR UTILIZACIÓN DE ESTA REDUCCIÓN HORARIO EN BENEFICIO DE LA FINALIDAD PRETENDIDA POR LA NORMA..”. LA CITADA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 3/2007 DE 15 DE ENERO SEÑALA: “LA TRASCENDENCIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA TAMBIÉN CONLLEVA UN MANDATO A LOS ÓRGANOS JUDICIALES PARA QUE EN LOS CONCRETOS SUPUESTOS DE HECHO QUE SE LES PLANTEEN RESUELVAN ACOGIENDO LA INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE A LA EFECTIVIDAD DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA, Y CONSIGUIENTEMENTE DERECHOS FUNDAMENTALES Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES IMPLICADOS”.

(4) A MODO DE EJEMPLO, LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, DE 27 DE SEPTIEMBRE DE 2000 (AS 2001/524), RECONOCE A UN TRABAJADOR COMO TITULAR DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y LA POSIBILIDAD DE MODIFICAR LA CONCRECIÓN HORARIA INICIALMENTE INTERESADA PARA ADAPTARLA CONVENIENTEMENTE A LAS NECESIDADES DE SU HIJO. IGUALMENTE LA SENTENCIA DEL JUZGADO Nº 2 DE PAMPLONA, DE 3 DE JULIO DE 2003 (AS 2003/2506) DECLARA EL DERECHO DE LA TRABAJADORA A DISFRUTAR DE SU REDUCCIÓN DE JORNADA EN TURNO DE NOCHE CUANDO LA EMPRESA LE DABA LA POSIBILIDAD DE OPTAR ENTRE DIFERENTES TURNOS, PERO MAYORMENTE INADECUADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA FINALIDAD DEL DERECHO INTERPRETADO CONFORME A LA LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Ahora bien, conviene precisar que la facultad de elegir el horario de la reducción de jornada no puede identificarse con una potestad absoluta que pueda incurrir en arbitrariedad. De un lado, la fijación del horario debe moverse dentro de los parámetros del principio general de la buena fe (art. 7 CC), y la proscripción del abuso de derecho, estando obligada la persona que lo solicita a ejercitar el permiso de acuerdo con su naturaleza y finalidad. De otro lado, no puede obviarse la existencia de un interés empresarial, derivado de su poder de dirección y organización que -aunque en los menos casos- puede llegar a tener la suficiente entidad como para comprometer la propuesta inicial de quien lo solicita en cuanto a la concreción horaria (5). La disconformidad del empresariado con la elección del horario, cuando exista alguna de las razones descritas de oposición, deberá ser resuelta por la jurisdicción social, a través del procedimiento especial previsto en el art. 138 bis de la *Ley de Procedimiento Laboral* (LPL), diseñado en función del carácter individual del litigio y del propio derecho a la reducción de jornada. Así el propio art. 37.6 del *Estatuto de los Trabajadores* habla de: "Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria...". Y el art. 138 bis de la LPL, señala: "El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con al concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquel...".



"Las particularidades de la jornada de trabajo, reguladas en convenio colectivo, deben ceder ante el derecho individual de trabajadoras y trabajadores."

FIJAR HORARIO

¿Existe la posibilidad de fijar el horario de trabajo de la jornada reducida por razones de guarda legal a través de la negociación colectiva? Acreditada la naturaleza individual de la facultad de elección del horario en el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, mediante los relevantes fundamentos constitucionales que determinan este carácter, se comprende que a través del convenio colectivo o del acuerdo entre empresariado y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) no pueda disponerse de la atribución que la ley hace exclusivamente a las personas trabajadoras individualmente consideradas, lo que tendría como resultado el de confinar el marco legal de flexibilidad.

El diseño a través de las cláusulas de un convenio o acuerdos de empresa de programas obligatorios preestablecidos de reducción de jornada, restringiría el alcance del derecho a la reducción de jornada que la ley confiere a la persona trabajadora, limitando la eficacia del derecho, pues impone un determinado horario sin tener en cuenta las necesidades de adaptación particular de la jornada de trabajo a concretas circunstancias laborales y familiares de cada persona, y con ello, se obstaculiza, cuando no se impide, una real y efectiva conciliación de la vida laboral y familiar con la consiguiente afección negativa en el plano jurídico a los derechos y principios constitucionales que se encuentran en juego.

En definitiva, tratándose de un derecho subjetivo de las personas trabajadoras, las razones por las que el empresariado de manera unilateral no puede fijar el horario de reducción de jornada (y en su oposición a la propuesta de quien trabaja sus potestades de dirección y organización presentan un menor valor frente a los verdaderos intereses de conciliación de la vida laboral y familiar) son las mismas razones que asisten para vedar a la negociación colectiva la facultad de fijar la concreción horaria del permiso de reducción de jornada.

(5) EN ESTE SENTIDO RESULTA ILUSTRATIVA LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE MADRID, DE 7 DE JULIO 2008 (REC. 420/08): "EL EJERCICIO DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA CONCRECIÓN HORARIA DEBERÁ ESTAR REGIDO POR EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE Y NO RESULTA EN EXTREMO PERJUDICIAL PARA EL EMPRESARIO" (TS 20.07.00 [RJ 2000, 7209]); "EL DERECHO A LA CONCRECIÓN HORARIA NO DEBE HACER ILUSORIO, ARBITRARIAMENTE INCÓMODO O ABUSIVAMENTE IMPOSIBLE EL DEL EMPRESARIO A ORGANIZAR SU ACTIVIDAD" (TSJ CATALUÑA 8.03.99 [AS 1999, 1721]); "DES NATURALIZA EL PRINCIPIO INSPIRADOR DEL DERECHO, EL HECHO DE QUE SE CONCEDA EL DERECHO SOLICITADO EN FRANJA HORARIA CLARAMENTE DESESTABILIZADA PARA LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL" (TSJ MADRID 17.06.97 [AS 1997, 2135]); "EL HORARIO ELEGIDO POR LA TRABAJADORA NO RESPONDE A LA FINALIDAD QUE SE PRETENDE O EN HORAS NO APTAS" (TSJ NAVARRA 3.07.03 [AS 2003, 2506]). CITAR, POR ÚLTIMO, AL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA 26.10.00 (AS 2000, 4544) QUE SE INCLINA: "EN CASO DE CONFLICTO DE INTERESES POR PRIMAR EL INTERÉS DEL HIJO SIN QUE ELLO SUPONGA LA OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO A QUE DE FORMA INCONDICIONAL LA REDUCCIÓN SE PRODUZCA EN CUANTO QUE AFECTE DE MANERA NOTORIA A SU ORGANIZACIÓN DE TRABAJO".



Jornada de trabajo reducida



Unos acuerdos, que diseñen las concreciones horarias de la reducción de jornada del personal laboral, podrán establecer horarios fijos inamovibles, turnos rotatorios, un número limitado de puestos de trabajo para personal con jornada reducida por guarda legal y posibles criterios de preferencia entre quienes trabajan para escoger tales puestos, lo que pone de manifiesto el sesgo al derecho de concreción horaria de trabajadores y trabajadoras, así como una clara inversión de la valoración de los intereses puesto en juego en el conflicto de concreción de jornada dándose a través de la negociación, un carácter prevalente al poder de organización empresarial, en perjuicio de los intereses de conciliación de la vida laboral y familiar, contrario por tanto a los parámetros dispuestos por las diferentes instancias judiciales -incluido el Tribunal Constitucional- que han venido determinando el alcance los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

En este sentido es en el que se ha manifestado la doctrina científica (6); siendo también ésta, la dirección apuntada por la doctrina judicial, concretamente la Audiencia Nacional de 8 de febrero 2007, procedimiento 189/07, (Art. 853/07), que en un proceso de conflicto colectivo viene a establecer que las particularidades de la jornada de trabajo, reguladas en convenio colectivo, deben ceder ante el derecho individual de trabajadoras y trabajadores a la concreción de horario de trabajo en el disfrute de su reducción de jornada por guarda legal; confirmando así el carácter prevalente de la elección del horario requerido por las personas empleadas, frente a las obligaciones en materia de jornada y horario establecidas en el convenio colectivo. Se trataba de un conflicto del sector de Grandes Almacenes en el que el convenio colectivo se establecía la potestad de la empresa y la obligación de las plantillas de prolongar su horario de trabajo y modificar su horario durante los días de preparación de ventas especiales de enero y julio. La plantilla planteó la exclusión de la aplicación de esta obligación de quienes se encontraban disfrutando de reducción de jornada por guarda legal, siendo estimada su pretensión (7).

Por otra parte, lo expuesto no significa que la negociación colectiva no pueda desempeñar un papel en la regulación de las condiciones del ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, pero tratándose de una regulación legal de mínimos, sólo cabría mejorar lo dispuesto en la ley y no limitar el contenido del derecho de trabajadores y trabajadoras.

(6) ASÍ PAZ MENÉNDEZ EN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES. ESTUDIO DE LOS DERECHOS Y MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2001-2002) (MADRID, 2004, EDICIONES CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, PÁG. 146) SEÑALA QUE, HABIDA CUENTA DEL CARÁCTER INDIVIDUAL DEL DERECHO A LA CONCRECIÓN HORARIA, EN PRINCIPIO, DEBE: "DUDARSE DE LA LEGALIDAD DE ALGUNAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES QUE IMPONEN AL TRABAJADOR LA OBLIGACIÓN DE LLEGAR A UN ACUERDO CON EL EMPRESARIO/A LA HORA DE CONCRETAR EL DISFRUTE DE LA REDUCCIÓN, ESPECIALMENTE CUANDO SON VARIOS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA LOS QUE PRETENDEN DISFRUTAR AL MISMO TIEMPO DE UNA REDUCCIÓN DE JORNADA. LO MISMO PUEDE DECIRSE DE OTRAS POSIBLES RESTRICCIONES IMPUESTAS CONVENCIONALMENTE, TALES COMO QUE LA REDUCCIÓN FINALICE EN DETERMINADO MOMENTO". IGUALMENTE, JUAN CARLOS ÁLVAREZ EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCRECIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES CON JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIARES. COMENTARIO DA LA SENTENCIA DE LA AN DE 8 DE FEBRERO 2007 (ARANZADI SOCIAL Nº 2/2007) ESCRIBE: "COMO EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL DE LA DETERMINACIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS POR ACUERDO INDIVIDUAL O CONVENIO COLECTIVO, EN LOS QUE, EN AMBOS CASOS Y DEBIDO A LAS NECESIDADES DEL MERCADO QUE CONLLEVA UNA ALTA 'FLEXIBILIDAD' EN TALES CONDICIONES, SE ATIENDE FUNDAMENTALMENTE A LAS NECESIDADES ORGANIZATIVAS DE LA EMPRESA, LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O POR CUIDADOS FAMILIARES SUPONE QUE EL EJERCICIO DE ESTE DERECHO LLEVE APAREJADA, EX APARTADO 6 DEL ART. 37 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, EL QUE LA CONCRECIÓN HORARIA Y LA DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA, CORRESPONDA AL TRABAJADOR. HA DE RECORDARSE QUE LA CONFIGURACIÓN DE LA JORNADA SE HA VISTO POR LA DOCTRINA COMO UNA PARTE DEL DERECHO 'SUBJETIVO' A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA O BIEN COMO UNA 'LIBERTAD' DEL TRABAJADOR PARA DECIDIR EL MODO Y MANERA EN QUE EJERCERÁ ESTE DERECHO".

(7) EN CONCRETO DISPONE ESTA SENTENCIA QUE: "NO PUEDE IGNORARSE QUE LA PREPARACIÓN DE BALANCE Y VENTAS ESPECIALES SE LLEVA A CABO EN EL TRAMO HORARIO COMPRENDIDO ENTRE LAS 22 Y LAS 24 HORAS, EN DOMINGOS O FESTIVOS, Y EN DEFINITIVA CONLLEVA UNA PROLONGACIÓN DE JORNADA INCOMPATIBLE CON LA NATURALEZA Y OBJETIVOS DE LA FIGURA DE LA JORNADA REDUCIDA POR GUARDA LEGAL O CUIDADOS DE FAMILIARES; LA APLICACIÓN DE LA POSIBILIDAD DE VARIAR HORARIOS E INCREMENTAR JORNADAS DEL ART. 33 DEL CONVENIO COLECTIVO (RCL 2006, 873) TAMBIÉN EN LOS CASOS DE JORNADA REDUCIDA POR LAS CAUSAS QUE SE INDICAN, AFECTARÍA GRAVEMENTE A LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR, DIFICULTANDO DE MANERA ESENCIAL O EN GRAN MEDIDA LA ATENCIÓN Y CUIDADO DE LAS PERSONAS A CARGO DE QUIEN INSTA LA REDUCCIÓN DE SU JORNADA, PRECISAMENTE PARA SU CUIDADO DURANTE LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO POSIBLE Y EN PRINCIPIO COMPATIBLE CON EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO EN LOS TÉRMINOS ACOTADOS Y PREESTABLECIDOS CON AQUELLA MINORACIÓN. DE ESTA FORMA, ATENDIDO EL OBJETO PROPIO DE LA JORNADA REDUCIDA, QUE EN EL CASO DE GUARDA LEGAL ES LA PROTECCIÓN NO SOLO EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A CONCILIAR SU VIDA LABORAL Y FAMILIAR PARA MEJOR CUMPLIR CON LOS DEBERES INHERENTES A LA PATRIA POTESTAD QUE ENUMERA EL ART. 154.1 DEL CÓDIGO CIVIL (LEG 1889, 27), SINO TAMBIÉN EL PROPIO INTERÉS DEL MENOR A RECIBIR LA MEJOR ATENCIÓN POSIBLE, PROTECCIÓN QUE DE FORMA ANÁLOGA SE CONFIGURA Y PRETENDE CUANDO SE EJERCITA LA CAUSA DE CUIDADO DE FAMILIARES, TAMBIÉN CONTEMPLADA EN LA NORMA DE COBERTURA, SE IMPONE LA INTERPRETACIÓN POSTULADA POR LOS ACTORES, QUE IMPLICA ENTENDER QUE EL REPETIDO ART. 33 DEL CONVENIO COLECTIVO PROYECTA SU ÁMBITO DE ACTUACIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES QUE VENGAN DESEMPEÑANDO LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA JORNADA NORMAL CONTRATADA, ES DECIR, NO REDUCIDA POR LAS CAUSAS TAMBIÉN REITERADAS, Y A SALVO LA EXENCIÓN QUE TAMBIÉN PREVÉ EL PRECEPTO, RESPECTO DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS".



"Podría tener cabida en la negociación la determinación de concreciones horarias, o parámetros de concreción horaria, con acreditado carácter voluntario."

Así, por ejemplo, sería factible, a través del correspondiente acuerdo: el establecer un máximo de reducción de jornada por guarda legal superior al 50% de la misma o un mínimo inferior a 1/8; prolongar el derecho más allá de lo 8 años de edad del menor; o dar la opción a las personas empleadas de elegir un horario fuera de su jornada ordinaria; pero no fijar reglas más restrictivas, como acontecería si se limitara el derecho a la concreción horaria de la reducción de jornada a unas concretas opciones dispuestas de antemano, cuando la legislación reconoce esta facultad de quienes trabajan con plena flexibilidad y capacidad de adaptación, sólo condicionada a que la opción individual se realice dentro de la jornada ordinaria.



SIN TÍTULO (2003), DE LA SERIE LETZ BEHIND, DE ANGELA STRASSHEIM.

Igualmente, se entiende que pudiera ser factible que a través de la negociación, se establecieran una serie de horarios o criterios de determinación de horarios para quienes accedan a la reducción de jornada por guarda legal, siempre que cumplieran dos requisitos. De un lado habría que contemplar, expresamente, que tales opciones tendrían siempre carácter voluntario. A quienes trabajan podría interesarles otra jornada distinta a la dispuesta en el convenio o acuerdo, bien desde el inicio de la reducción de jornada, bien con posterioridad, modificando el horario inicialmente solicitado, sin que pudiera coartarse esta voluntariedad a través de artificios o medios de presión que compelan al personal laboral a aceptar una concreción horaria determinada. De otro lado los horarios preestablecidos habrían de estar inherentemente vinculados a una serie de incentivos (económicos, en materia de jornada, vacaciones, permisos...) que hiciera más atractivas esta opción a quien trabaja, al compensarle en el plano de la conciliación de la vida laboral y familiar las desventajas de optar por una de las concreciones horarias preestablecidas frente a otras que se ajusten de manera más precisa a las necesidades familiares. Fijar horarios a través de la negociación, sin

establecer ningún tipo de incentivo a modo de contraprestación a pesar de que la opción fuera voluntaria, no tendría ningún fundamento desde la perspectiva de la legal facultad individual del trabajador o trabajadora a la concreción de horario, y sólo serviría, por la mera circunstancia de estar recogido formalmente en un convenio o acuerdo como un instrumento de fácil presión para compeler a una elección de los horarios de reducción de jornada predeterminados. Ciertamente, los incentivos tampoco salvan completamente esta última cuestión, pero la contraprestación se erige en una razón que podría justificar la predeterminación de los horarios o criterios de concreción de horarios, al tiempo que un incentivo adecuado, que compense las desventajas de elección del horario prefijado en el plano de la conciliación de la vida laboral y familiar, ofrece mayores garantías de la verdadera opción y no de la imposición o mecanismo de presión.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Resumidamente, la facultad para concretar el horario de trabajo de la reducción de jornada por guarda legal viene asignada en el *Estatuto de los Trabajadores* al trabajador o trabajadora, como una potestad individual, que se justifica en la finalidad protectora de la familia y en el derecho a la igualdad por razón de sexo, y por lo tanto la esta elección no se supedita a razones organizativas de la empresa, salvo en los supuestos en los que la jurisdicción social pueda considerar que el horario elegido afecta desproporcionadamente a la organización del trabajo; y sin perjuicio, en todo caso, de la obligación de quien trabaja de ejercitar el derecho conforme a las reglas de buena fe.

Como derecho subjetivo exclusivo de la persona trabajadora, no puede disponerse de él a través de la negociación colectiva, pues cualquier delimitación de la concreción del horario de trabajo de la reducción de jornada, limitaría el alcance de la facultad que la ley atribuye a trabajadores y trabajadoras. Un contenido en el convenio o acuerdo en este sentido adolecería de nulidad en ese extremo, sin que, por tanto, el trabajador o trabajadora, que conserva plenamente su derecho, estuviera vinculado a su cumplimiento, pudiendo disfrutar de concreciones horarias diferentes a las fijadas en su redacción. Sin embargo, la apariencia de legalidad que genera la previsión la cláusula del acuerdo o convenio fomentaría la aceptación por parte de trabajadoras y trabajadores de los horarios impuestos, al tiempo que una negativa sería cuestión litigiosa. Finalmente, podría tener cabida en la negociación la determinación de concreciones horarias, o parámetros de concreción horaria, con acreditado carácter voluntario para el personal laboral, que estuvieran vinculados a un sistema de incentivos que pudieran sopesarse en orden a la elección del horario más conveniente al ejercicio de su derecho. ■

Un grupo de profesionales ha puesto en marcha la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas (MAV). Esta es una invitación a conocerles visitando su página *web*.



CONSTITUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EN LAS ARTES VISUALES CONTEMPORÁNEAS (MAV), MAYO DE 2009, FOTOGRAFÍA DE MARISA GONZÁLEZ.

Artes Visuales

Junta Directiva de la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas

LA ASOCIACIÓN de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas (MAV) se constituyó el 9 de mayo de 2009 en una reunión con participantes de todo el Estado español celebrada en La Casa Encendida de Madrid. Se trata de un grupo de profesionales en el sector de las artes visuales: artistas, críticas, coleccionistas, comisarias, diseñadoras de montaje de exposiciones, docentes, directoras, coordinadoras y técnicas en centros de arte, editoras, investigadoras, galeristas, gestoras, periodistas especializadas...

La Asociación Mujeres en las Artes Visuales, a través de su observatorio, analiza e informa con datos objetivos en cifras sobre la situación de las profesionales en el sector de las artes visuales en España; establece conexiones con el resto de asociaciones de mujeres en el sector de la cultura para diseñar y negociar estrategias y trabaja para la implantación de políticas igualitarias en el sector de las artes visuales con las instituciones de la Administración General del Estado.



El primer informe (publicado bajo el título: *Lo que se mide, se hace*) se centra en la colección del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS), en concreto en la valoración del número de creadoras que forman parte de las adquisiciones de 2009. El MNCARS adquirió obra de 96 artistas en total, entre quienes se encuentran sólo 12 artistas mujeres (12'5 %). En concreto, 4 artistas españolas (de un total de 54 artistas españoles, el 7'4%). Y 8 artistas extranjeras (de un total de 42 artistas extranjeros, el 19'04 %).

Y estas cifras, pese a las declaraciones de su director, Manuel Borja-Villiel quien recientemente declaraba al diario *El País*, de 16 de diciembre de 2009: "Soy consciente de que en lo que refiere a las últimas décadas no están bien representadas las mujeres artistas, ni los movimientos feministas, por ejemplo. Eso lo iremos solucionando". Pero los porcentajes evidencian una oportunidad más perdida, así como la omisión de cualquier inflexión, giro o cambio en la política del museo, ya que no mejoran los datos resultantes del análisis de la presentación de la Colección en 2009.

"El MNCARS adquirió obra de 96 artistas en total, entre quienes se encuentran sólo 12 artistas mujeres (12,5%)".

A través de su Centro de Documentación, proporciona recursos para la investigación y la creación de nuevos proyectos en el ámbito de arte, género y feminismos; preserva la memoria histórica, con una cronología de arte, mujeres y feminismos en España y en su contexto internacional; y potencia la visibilidad al difundir actividades y producciones llevadas a cabo por las profesionales a través de las noticias en su página web: <http://www.mav.org.es/>.

MAV sabe que mujeres y hombres son igualmente capaces de contribuir a la excelencia artística y cultural en su creación, investigación y gestión.

Quien desee contactar con la asociación puede hacerlo a través de la siguiente dirección de correo electrónico: secretariatecnica@mav.org.es.

Forman parte de la Junta Directiva de MAV: Rocío de la Villa, Margarita Aizpuru, Patricia Mayayo, Isabel Durán, Susana Blas, Carmen Navarrete, Marina Núñez, Petra Pérez, Glòria Picazo, Pilar Serra e Isabel Tejada.

Comercio solidario

Dolors Cano

La Fundación Vicente Ferrer desarrolla desde 2001 talleres de artesanía en la región de Anantapur (India) dirigido a mujeres pertenecientes a las castas inferiores y que sufren algún tipo de discapacidad.

LA CONSTITUCIÓN INDIA abolió el sistema de castas, pero la situación actual está muy lejos de la igualdad en derechos y posibilidades. La estructura familiar está forjada por costumbres y tradiciones ancestrales, que aumentan la discriminación de las mujeres en la sociedad de la India rural. Desde pequeñas se enseñan sus "deberes": realizar las labores del hogar y dar soporte a la economía familiar, siendo sumisas a sus maridos y a su familia política.

Cuando una mujer padece una discapacidad la posibilidad de que se case se reduce mucho. Hay que tener en cuenta que una mujer no casada está socialmente excluida y es repudiada, esta condición se vive por la familia como una situación de desgracia. A ello hay que sumarle el pago de la dote por parte de la familia de la novia. Si una mujer sufre algún tipo de discapacidad su futuro posible marido puede hacer dos cosas: repudiarla o pedir una dote más elevada (1).

Colaboración Activa es el nombre que recibe el proyecto de comercio solidario que la Fundación Vicente Ferrer desarrolla en Anantapur (2) dirigido a mujeres pertenecientes a las castas inferiores y que tienen una discapacidad física o psíquica. Para afrontar la fuerte discriminación, en 2001 la Fundación Vicente Ferrer creó los primeros talleres- residencia. En éstos las mujeres reciben formación en una actividad artesanal, además de una educación básica, seguimiento médico, integración social... Cuentan con la seguridad de un trabajo estable (con un salario óptimo), con lo que supone de mejora de su autoestima y consideración social frente a la comunidad.

En la actualidad, más de 130 mujeres integran los talleres de artesanía, en donde se trabaja con materiales ecológicos como yute, papel maché, bordado, costura, joyería y *croquery* (3). El comercio solidario constituye un claro ejemplo de la posibilidad de establecer relaciones comerciales justas y responsables, en donde no existen los intermediarios comerciales; además los beneficios

obtenidos se reinvierten en el proyecto. Los talleres garantizan unas condiciones dignas de trabajo, evitan la explotación infantil, fomentan la igualdad de oportunidades, establecen relaciones comerciales a largo plazo, utilizan los recursos de la zona y realizan productos de calidad. La Fundación Vicente Ferrer pone al servicio de los talleres los medios y la infraestructura, mientras que las trabajadoras aportan su esfuerzo, tiempo e ilusión. ■

(1) NORMALMENTE, ESTAS MUJERES SUELEN RENUNCIAR A CASARSE O BIEN SE CASAN COMO "SEGUNDA MUJER" CON UN PARIENTE PRÓXIMO PARA REALIZAR LOS TRABAJOS DEL HOGAR.

(2) ANANTAPUR ES UNO DE LOS DISTRITOS DEL ESTADO DE ANDHRA PRADESH CON UN MAYOR ÍNDICE DE MARGINACIÓN SOCIAL DE LA INDIA; EL 25% DE SU POBLACIÓN PERTENECE A LAS CASTAS BAJAS Y A LOS GRUPOS TRIBALES.

(3) VAJILLAS FABRICADAS CON HOJAS DE PALMERA PENSADAS.

TRABAJANDO EN UN TALLER DE BORDADO A MANO, FOTOGRAFÍA DE NAGAPPA.



Dolors Cano (dcano@fundacionvicenteferrer.org) es la responsable de Colaboración Activa de la Fundación Vicente Ferrer.

Cumbre Europea de Mujeres en el Poder

Carmen Bravo Sueskun

LA II CUMBRE Europea de Mujeres en el Poder ha tenido lugar en Cádiz, durante los días 4 y 5 de febrero de 2010, bajo la presidencia española de la UE y a iniciativa de los gobiernos de España y Reino Unido. Han participado representantes de los Gobiernos de la Unión Europea, de la Comisión Europea, del Parlamento Europeo, de los Gobiernos Autonómicos de España, de las principales asociaciones europeas de mujeres y de los sindicatos españoles más representativos (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores). María Teresa Fernández de la Vega (vicepresidenta primera del Gobierno español) y Bibiana Aído (ministra de Igualdad) presidieron la cumbre (1). El objetivo de esta II Cumbre Europea de Mujeres en el Poder (2) ha sido analizar, evaluar y dar a conocer las medidas y áreas de actuación fijadas en la *Plataforma de Acción Unión Europea*. Además, se ha aprobado la *Declaración de Cádiz*, firmada por 25 ministras y líderes políticas de los Estados miembros de la Unión Europea.

Esta cumbre coincide con el compromiso de la Comisión Europea de adoptar una estrategia que reemplace la actual hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres, para lo cuál aprobará una nueva estrategia de crecimiento y empleo para los próximos diez años. También se conmemora el 15 aniversario de la *Plataforma de Acción de Beijing* y el 30 de la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.

En la *Declaración de Cádiz* se constata que la participación y representación de las mujeres en los niveles más elevados de responsabilidad y toma de decisiones se mantienen en niveles muy bajos y que la formación femenina no se corresponde con una presencia importante en los espacios de toma de decisiones. Esto supone una pérdida de talento para la sociedad y provoca que las generaciones más jóvenes reproduzcan comportamientos sexistas en los diferentes ámbitos de la vida, unos estereotipos que acercan a las situaciones discriminatorias. A pesar de los progresos en igualdad de género, es necesario continuar avanzando en la igualdad real entre géneros.

En la *Declaración de Cádiz* se alcanza el compromiso de trabajar para que la igualdad de género sea una prioridad en las agendas políticas de los Estados miembros y de la UE y a intensificar los esfuerzos para identificar y abordar los obstáculos que dificultan, impiden o limitan la participación de las mujeres en los ámbitos de decisión; a promover la corresponsabilidad, la transversalidad de género y la acción positiva de modo que faciliten una participación más equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos político, público y económico.

Comisiones Obreras suscribe la declaración y se compromete a reforzar su lucha para remover los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, contribuyendo a lograr una sociedad más justa, más igual, más inclusiva y más eficiente, con empleos de calidad. **T**

FOTOGRAFÍA FACILITADA POR LA OFICINA DE PRENSA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD.



(1) EN SEPTIEMBRE DE 1995 SE CELEBRÓ LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LAS MUJERES DE NACIONES UNIDAS Y SE ADOPTARON DOS DOCUMENTOS: LA DECLARACIÓN Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN. EN 2000, NACIONES UNIDAS CONVOCÓ SESIONES DE EVALUACIÓN Y EN EL 2005 SE PROCEDIÓ A LA PRIMERA REVISIÓN EN LA QUE LOS GOBIERNOS REFIRMARON SUS COMPROMISOS CON LA PLATAFORMA. EN 2009, FUE APROBADO PARA EL ÁMBITO EUROPEO EL INFORME BEIJING+15 Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN UNIÓN EUROPEA, REALIZADOS POR LA PRESIDENCIA SUECA, QUE CONTIENEN ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE TRABAJO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD.

(2) LA PRIMERA TUVO LUGAR EN ATENAS (GRECIA) EN 1992.

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

investigación

Resumen del proyecto de investigación titulado *Situación de las trabajadoras de las maquilas de El Salvador*, realizado por la autora del artículo para el *Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007-2009)* y tutorizado por Belén Morales.

En las maquilas salvadoreñas

Antonia Martos

TRABAJO digno es aquél que es productivo para hombres y mujeres, que permite vivir dignamente, que se elige y se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Sin embargo, son numerosas las personas que, en pleno siglo XXI, no tienen opción a realizar un trabajo digno. Esto es especialmente evidente en países del centro y sur de América. En El Salvador la pobreza azota con fuerza, especialmente en las maquilas, a pesar de ser el sector económico que sostiene el PIB del país, y en el que se emplean mayoritariamente mujeres.

Las relaciones entre hombres y mujeres están marcadas por la desigualdad. A ellas se les educa en la creencia de que su valor está vinculado a los hombres que hay en sus vidas (padres, hermanos, maridos, hijos...). La Iglesia católica ejerce un gran poder, por lo que no existe la planificación familiar, no se permite usar métodos anticonceptivos y el número de hijos e hijas es numeroso. Para los varones, la paternidad sólo es una muestra de virilidad, no implica asumir responsabilidades y, en muchos casos, se desentienden de sus criaturas, lo que lleva a las mujeres a asumir en soledad la jefatura del hogar.

LA MAQUILA. Según el Banco Central de Reserva, la mano de obra empleada en la maquila salvadoreña es especialmente femenina. Se estima que el 83,96% de las personas que laboran en este sector son mujeres. De ellas, el 80,69% trabajan como obreras; del resto, sólo ocupan puestos de responsabilidad el 1,30% como supervisoras y el 0,11% como gerentas.

Este sector concentra la mayoría de empresas instaladas bajo el régimen de zonas francas. Es decir, son las únicas dueñas del total de las ganancias que genera su producción. En ellas, no rigen, ni se cumplen, las leyes laborales del país donde se instalan y, por lo general, los gobiernos locales tampoco tienen interés por negociarlas.

Por otra parte, se violan constantemente las medidas de seguridad e higiene. Por ejemplo, el uso y los desechos químicos tóxicos empleados en el sector textil están entre las principales causas de problemas de salud de quienes trabajan sin ningún equipo protector, provocando dolores de cabeza, vómitos, malestar estomacal, erupciones en la piel, cáncer...



EL SALVADOR, FOTOGRAFÍA DE ANTONIA MARTOS.

Con respeto al tiempo, se trabaja en turnos rotativos las 24 horas del día, en secciones de 8 horas diarias, con 15 minutos de descanso para el desayuno y 45 minutos para el almuerzo. El salario mínimo se fijó, en 2009, en 196 dólares mensuales (134 euros), lo que no permite un nivel de vida adecuado, pues el coste de la canasta de la compra básica es de 669 dólares (460 euros). Además, los patronos descuentan una cuota del salario para la seguridad social, pero en innumerables ocasiones esa cuota no se entregará nunca a los organismos correspondientes. Esto implica que las trabajadoras se encuentran desamparadas cuando enferman. Tampoco existen aportaciones al sistema de pensiones.

Las chicas pueden comenzar a trabajar en las maquilas a partir de los 16 años y suelen mantenerse hasta los 30, aproximadamente. A partir de esta edad se les considera mayores para este trabajo. En ocasiones se les solicita una prueba previa para garantizar que no están embarazadas y las empleadas son despedidas cuando lo están. ►►



► El 41% de las trabajadoras son acosadas sexualmente, el 44% de los acosadores tienen puestos de mando en las empresas. El 68% de quienes sufren acoso tienen como jefe inmediato a un hombre, y el 53% de las acosadas tienen entre 19 y 25 años.

En las maquilas no se aplican los derechos básicos de libertad sindical ni los principios del derecho de sindicalización ni, por supuesto, existe la negociación colectiva. Las trabajadoras que intentan

organizarse para defender sus derechos son despedidas y quedan proscritas para encontrar trabajos similares en otras maquilas, siendo condenadas al desempleo o al trabajo informal; ya que, por lo general, carecen de formación y realizan trabajos manuales. En algunos casos son perseguidas, despedidas, amenazadas e incluso asesinadas por tratar de desarrollar un trabajo sindical.

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.

La situación de pobreza extrema lleva a aguantar condiciones de trabajo inhumanas; a vivir situaciones de vulnerabilidad e indefensión absoluta, donde no se respetan derechos humanos básicos. La intervención inmediata, a través de la cooperación internacional, facilitaría cambios en positivo y ayudaría al desarrollo socio-económico de El Salvador y de los países de su entorno.

La falta de presencia sindical en los centros de trabajo es otro de los déficit que hay que superar y un pilar

básico para cambiar la situación laboral. En El Salvador hay una gran diversidad (existen 9 centrales sindicales) que genera debilidad a la hora de afrontar los problemas laborales de forma colectiva. En este sentido, trabajar para el reforzamiento de las organizaciones sindicales es una tarea clave y prioritaria. También el movimiento de las mujeres ha de hacerse más fuerte, de modo que pueda "empujar" a los Gobiernos a tomar acciones con vista a garantizar la igualdad entre géneros.

Las actuaciones han de venir desde varios frentes, entre otros, desde: la acción sindical, la salud

“Las chicas pueden comenzar a trabajar en las maquilas a partir de los 16 años y suelen mantenerse hasta los 30, aproximadamente”.

laboral y el acoso sexual y laboral. Desde la acción sindical habría que: impulsar políticas e iniciativas que promuevan la libertad sindical; combatir la atomización sindical, impulsando al mismo tiempo la unidad de acción entre las diferentes organizaciones nacionales; promover un funcionamiento interno de las organizaciones que sea más representativo y democrático donde se impulse el liderazgo sindical de mujeres y jóvenes; potenciar la capacidad de propuestas y autonomía del movimiento sindical; y, articular estrategias de coordinación nacional, regional e internacional, reforzando así las capacidades de intervención.

Desde la salud laboral: exigir revisiones médicas periódicas a las trabajadoras y a las empresas planes de evaluación de riesgo en los centros de trabajo; dotar a la plantilla de equipos de protección (mascarillas, guantes, etc); prohibir terminantemente la utilización de sustancias tóxicas o cancerígenas para el tratamiento de la ropa; y, denunciar las situaciones de insalubridad.

Para finalizar, y en relación al acoso sexual y laboral habría que: concienciar a las propias trabajadoras; regular el acoso sexual como delito en el código de trabajo; garantizar protección, apoyo psicológico y cobertura legal a las víctimas; y establecer un protocolo de prevención en las empresas. ■

Antonia Martos (mujer@and.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía.

P A R A E L L A

- Aborto Legal
- Píldora Post Coital de Emergencia
- Aborto Farmacológico
- Consultas de Ginecología
- Ecografía de Diagnóstico
- Consultas de Urología
- Ligadura de Trompas
- Vasectomía
- Pruebas de Paternidad



Tú decides

91 571 27 00



clínica
dator

C/ Hermano Gárate, 4 | 28020 Madrid | www.clinicadator.com

Sociedad

Movimiento feminista y movimiento sindical

Carmen Bravo Sueskun



Granada acogió a cerca de 4000 mujeres en las Jornadas Feministas Estatales celebradas en diciembre de 2009(1). Este es un breve resumen de una de las ponencias presentadas por Comisiones Obreras, englobada en el eje de trabajo *Neoliberalismo, globalización y acción feminista. Economía y género* (2).

BUSCAR conexiones y puntos de encuentro para una acción conjunta, una actuación convergente, entre el movimiento feminista y el sindical será la ruta más directa para asegurar más derechos, más recursos, más poder y más autonomía a las trabajadoras. La crisis económica ofrece la oportunidad de ponerse al día en cuanto a los derechos efectivos de ciudadanía para las mujeres, derechos históricamente relegados y, en la actualidad, todavía con lagunas y brechas sustanciales que resultan incompatibles con la calidad democrática de un Estado social y de derecho. Éste es, por tanto, un escenario estratégico para que el movimiento feminista y el movimiento sindical se unan en esta reivindicación.

La consigna revolucionaria *Lo personal es político*, acuñada por el feminismo de los años sesenta-setenta, desvanece la frontera entre lo público y lo privado y permite la re-conceptualización del trabajo generada por la teoría feminista en los años ochenta: ni todo el trabajo es empleo ni sólo el empleo es trabajo. Hay trabajo a ambos lados de la línea divisoria simbólica que deslinda la esfera de lo público y la esfera de lo privado, pero sólo uno de esos trabajos ha sido tradicionalmente reconocido como tal: el productivo (remunerado, medible, prestigiado, con horarios y condiciones). Un trabajo que ha sido la vía de acceso a la autonomía y al poder individual, pero también a los poderes económico y social y que hace visibles a las personas, las sitúa en el mundo, les da derechos. En un pasado reciente, el trabajo productivo era de desempeño principal de los hombres, cabezas de familia y sustentadores económicos. A pesar de los cambios innegables producidos en las últimas décadas -entre ellos, un acceso importante de las mujeres a la actividad laboral- este tipo de trabajo aún sigue respondiendo a un paradigma "masculinizado", androcéntrico: las condiciones laborales, el acceso, la promoción profesional y la valoración de los puestos de trabajo todavía se centran de forma homogénea y sesgada en un modelo de trabajador varón, sin responsabilidades ni obligaciones familiares, de plena dedicación a la carrera profesional. Los datos sobre este particular, aplicando un enfoque de género, son reveladores (3).

La teoría feminista -que busca desvelar, hacer visibles y nombrar o cuantificar aquellas realidades discriminatorias para las mujeres- ha aportado el concepto de "trabajo reproductivo", toda aquella actividad encaminada a producir bienes y servicios básicos para vivir, para el funcionamiento cotidiano de la sociedad (lo que incluye la reproducción y el cuidado de personas). Un trabajo que tiene lugar en el entorno de la familia, socialmente invisible, sin remunerar, sin contabilizar, devaluado socialmente... y, sin embargo, un trabajo fundamental por cuanto facilita la disponibilidad del productivo. Una hora de trabajo productivo se asienta en tres horas de trabajo reproductivo (4). El movimiento feminista, desde su pluralidad pero en su conjunto, está comprometido con la socialización de las tareas de cuidado. En este ámbito también puede inscribirse la propuesta de Comisiones Obreras por un nuevo pacto social que garantice los derechos efectivos de ciudadanía para muchísimas mujeres que hoy no los tienen.

El segundo salto cualitativo que quería señalar es la demanda sindical por el "empleo de calidad" y el "trabajo decente"; trabajo decente y vida decente para todos y todas. Las confederaciones sindicales internacionales alertan de que el trabajo no decente es aquel que no es debidamente remunerado o que conlleva servidumbre, coerción, peligro para la salud o que es imposible regular a través de la negociación colectiva.

La igualdad de género es una cuestión de justicia social y se fundamenta en los derechos y la eficiencia económica. La discriminación por razón de sexo a menudo interactúa con otras formas de discriminación contra la mujer, agravando las discriminaciones y potenciando la vulnerabilidad y la exclusión. Los informes realizados periódicamente por Comisiones Obreras muestran los márgenes del empleo de calidad: la feminización de la precariedad laboral y del trabajo parcial, el estancamiento y la segregación, la discriminación salarial... Sin olvidar por supuesto el crecimiento del trabajo informal,



<NOTAS>

(1) MÁS INFORMACIÓN EN EL ARTÍCULO "30 AÑOS DE MOVIMIENTOS FEMINISTAS", DE MAYKA MUÑOZ Y EN "A PARTIR DE LOS RECUERDOS. MEMORIA AFECTIVA", DE BEGOÑA MARUGÁN, AMBOS PUBLICADOS EN TRABAJADORA, N. 34 (NOVIEMBRE DE 2009).

(2) TODAS LAS PONENCIAS PUEDEN CONSULTARSE EN WWW.FEMINISTAS.ORG Y LA COORDINADORA ESTATAL DE ORGANIZACIONES FEMINISTAS TRABAJA ACTUALMENTE EN LA EDICIÓN DE UN LIBRO. CARMEN BRAVO SUESKUN PRESENTÓ LA SUYA BAJO EL TÍTULO: UN NUEVO PACTO SOCIAL POR LOS DERECHOS EFECTIVOS DE CIUDADANÍA PARA LAS MUJERES; COMPRENDÍA CINCO ASPECTOS: TRABAJO Y EMPLEO CON MIRADA DE GÉNERO; EL PAPEL DEL EMPLEO COMO CORRECTOR DE DESIGUALDADES; UN MODELO PRODUCTIVO DUAL QUE HA AGRANDADO LAS BRECHAS DE GÉNERO (Y OTRAS); LA CRISIS Y LA OPORTUNIDAD DE UN CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO CON JUSTICIA DE GÉNERO; Y, UN NUEVO PACTO SOCIAL ENTRE EL MOVIMIENTO FEMINISTA Y EL MOVIMIENTO SINDICAL.

(3) EN 1976 TAN SÓLO TRABAJABAN 3,5 MILLONES DE MUJERES. EN 2008 SE HAN SUPERADO LOS 8,5 MILLONES DE TRABAJADORAS. LA TASA DE PARO FEMENINA ES 2 PUNTOS SUPERIOR A LA MASCULINA. EL 80,4% DE QUIENES TIENEN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL SON MUJERES. LA GANANCIA ANUAL MEDIA FEMENINA FUE UN 74,4% DE LA MASCULINA (DATOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA A FINALES DE 2009).

(4) SEGÚN DATOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INFORME MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA 2009), DE LA POBLACIÓN CONSIDERADA INACTIVA, UN 47,2% SON MUJERES QUE SE DEDICAN A LAS "LABORES DEL HOGAR" (TRABAJO REPRODUCTIVO) FRENTE A UN 4,6% DE VARONES EN SU MISMA SITUACIÓN. DEL TOTAL DE PERSONAS INACTIVAS QUE NO BUSCAN EMPLEO POR SUS OBLIGACIONES FAMILIARES, EL 96,5% SON MUJERES (FRENTE AL 3,5% DE HOMBRES); Y, ENTRE QUIENES DECLARAN ESPECÍFICAMENTE QUE NO BUSCAN EMPLEO POR SUS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CUIDADO DE PERSONAS ENFERMAS, MENORES, CON DISCAPACIDAD, MAYORES, ETC., EL 97% SON MUJERES.

previsiblemente feminizado, que es, sin paliativos, un trabajo sin derechos. Esta desigualdad de género se multiplica exponencialmente cuando concurre en la misma mujer algún otro factor de discriminación que interactúa con el género (inmigrantes, paradas de larga duración, mayores de 45 años, sin cualificación, con alguna discapacidad, etc). Un ejemplo se encuentra en el amplísimo número de "cuidadoras informales", en su mayoría mayores de 45 años, que dedican los últimos años de su vida profesional a un trabajo no reconocido ni regulado y que, por tanto, no ofrece la cobertura ni las prestaciones del empleo convencional.

UN NUEVO PACTO SOCIAL

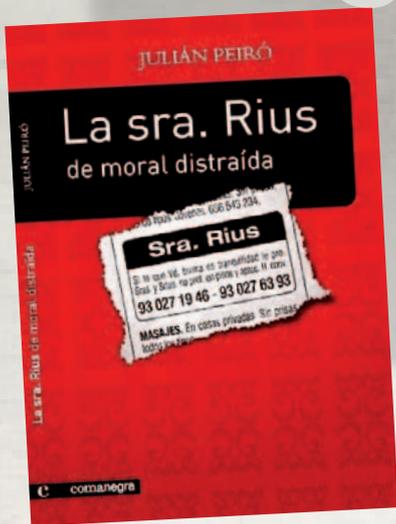
Pero la crisis ofrece un escenario idóneo para los cambios y reajustes en el modelo productivo y no se puede dejar pasar la ocasión de actuar con justicia de género. El papel de los agentes sociales es determinante para la consecución de estos objetivos. También tiene que serlo el del feminismo. Es necesaria y urgente esta colaboración y complementariedad entre ambos movimientos, el feminista y el sindical (en este caso, a través de sus comisiones o secretarías de igualdad), que podrá canalizarse si las trabajadoras participan en los sindicatos y si los sindicatos saben adecuarse, recibir e integrar tanto a las mujeres como a sus demandas.

Comisiones Obreras asume la doble discriminación de las trabajadoras (de clase y de género) desde el congreso fundacional, en 1978, creando una estructura sindical específica para trabajar por los derechos sociales y laborales de las mujeres: las secretarías de la Mujer. En el trabajo sindical diario se avanza en la lucha contra las discriminaciones y por aumentar la autonomía de las mujeres, pero aún queda mucho por hacer. En la coyuntura actual han de producirse cambios sustanciales o, por el contrario, las mujeres retrocederán en derechos.

Que de la alianza entre feminismo y sindicalismo pueden surgir avances cualitativos significativos puede dar fe precisamente la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, negociada con los agentes sociales, incluye (además de medidas dirigidas a erradicar las discriminaciones de género en el ámbito laboral) intervenciones correctoras en las administraciones públicas, la cultura, los medios de comunicación, etc... Además se ha creado el Consejo Estatal de las Mujeres, un órgano que permitirá canalizar la participación de las organizaciones feministas.

¿Es hoy posible un pacto para lograr que las mujeres que realizan un trabajo sin derechos, en la economía informal, puedan acogerse a las mismas condiciones y prestaciones a que da lugar el trabajo con derechos? Ésta es la cuestión. Las trabajadoras, de todo tipo, se están acercando a los sindicatos. En Comisiones Obreras crece la afiliación femenina y, por tanto, aumenta la participación y la representación de las mujeres. Además se trabaja con la convicción de que hay que extender y universalizar los derechos pues de las reivindicaciones y movilizaciones salen los avances (más tarde derechos, normas o leyes), y habrá que exigir el cumplimiento real de los compromisos, en el día a día.

El trabajo centra gran parte de las vidas de la gente, supone la puerta de entrada a la autonomía personal y económica (una de las formas de empoderamiento más eficaces) y se configura como un elemento corrector de las desigualdades, por eso es importante la unidad de acción entre el movimiento feminista y el sindical para conseguir todos los derechos de ciudadanía de las mujeres. ■



Libro Señora Rius

La sra. Rius, de moral distraída, de Julián Peiró.
Barcelona, 2009: Editorial Comanegra.

Maite Garabieta Bidaurrazaga

“SILO QUE VD. busca es tranquilidad le pro. Sras. Y Srtas. No prof. En pisos y aptos. H. conv”, así reza el anuncio que figura en la prensa de Barcelona sobre la casa de citas que regenta la señora Rius desde hace varias décadas.

El periodista Julián Peiró, tras largas horas de conversación con la señora Rius, ha recogido toda una vida, su vida, dedicada al negocio del sexo. Primero como prostituta y posteriormente como madame de una casa en Barcelona que sigue regentando hoy en día, a la edad de 70 años.

El libro *La sra. Rius, de moral distraída*, dividido en dos partes, refleja la vida de esta mujer, que nace y vive en Barcelona y que pasa de ser Lydia, prostituta en la época de la posguerra (primera parte) a ser la señora. Rius, madame, (segunda parte). La señora Rius se ha convertido durante estos años, y para cierta parte de la población española, en una verdadera institución.

Lydia relata su vida “haciendo señores”, actividad que comenzó a los 15 años en diferentes locales de prestigio de Barcelona. Posteriormente, una vez establecida en su propio local, la señora Rius narra diferentes anécdotas de personajes famosos que han pasado por él, matiza cómo se gestiona un local de citas y transmite su obsesión por complacer al cliente así como por cuidar a las mujeres que trabajan en él. Estos son algunos ejemplos de los relatos que fidedignamente ha recogido Peiró en su libro.

Por primera vez una profesional del mundo de la prostitución, de ese período histórico, habla abiertamente de un trabajo del que dice sentirse orgullosa. En estos momentos en el que el debate sobre la prostitución está encima de la mesa, todo tipo de información al respecto, puede ayudar a entender mejor este mundo y marcar ideas, pero siempre desde el conocimiento real de la situación. Y aunque alguna parte de este libro puede provocar rechazo por tener una tilde androcéntrica, es fácil de leer y puede colaborar en el logro de este objetivo. ■■

Maite Garabieta Bidaurrazaga (mgarabieta@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras.

Exposición

Trabajadoras del mundo

Exposición itinerante *Trabajadoras del mundo. Avancemos hacia la igualdad de género*, de la Fundación Paz y Solidaridad y la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha. Madrid, 2009: Ediciones GPS.

Kirsten Latrich

TEXTOS acompañados de imágenes ilustran la exposición que se está mostrando en diferentes localidades de Castilla La Mancha con el fin de acercar a sus habitantes a otras realidades de mujeres en diversos espacios geográficos, sociales y culturales. A través de la mirada de espectadores y espectadoras se busca su complicidad para reivindicar y avanzar en el camino hacia la igualdad de género. A lo largo de los diez paneles, que conforman la exposición, se presenta a campesinas, niñas trabajadoras, sindicalistas, trabajadoras en las maquilas, en la economía informal, migrantes, ocupadas en tareas de cuidados y víctimas de la violencia de género. Se revela que a pesar de los avances producidos en las últimas décadas, la existencia formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para hombres y mujeres de todos los grupos de edad, sectores sociales, culturas o etnias es aún un logro a alcanzar.

A través de datos de organismos e informes internacionales se ejemplifica las dificultades de las mujeres para acceder a un trabajo decente (normalmente soportan la precariedad laboral y se emplean en la economía informal): el 70% de las personas que viven bajo el umbral de pobreza son mujeres; también son mujeres quienes realizan el 70% de las horas trabajadas en el mundo (además son las responsables del cuidado de su familia y de las tareas del hogar, lo que supone una carga adicional y una limitación en el desempeño de un empleo remunerado); la diferencia salarial entre géneros llega en algunos países al 40%, etc...

Esta realidad genera la necesidad de un cambio social hacia la equidad de géneros; las mujeres han tomado el testigo organizándose y encabezan la lucha por sus derechos, tanto en el mundo del trabajo como en la sociedad en general. La exposición *Trabajadoras del mundo* pretende dejar constancia de todo ello y reivindicar la necesidad de una igualdad efectiva y universal. ■■

Kirsten Latrich (kirsten.latrich@cm.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y Cooperación Internacional de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha.

FOTOGRAFÍA DE VANESA ORTIZ.





SAMUEL L. JACKSON Y NAOMI WATTS.

Cine

Mother and Child

Mother and Child, película escrita y dirigida por **Rodrigo García**. Fotografía: Xavier Grabet. Montaje: Eric Schusterman. Intérpretes: Annette Bening, Naomi Watts, Kerry Washington, Samuel L. Jackson, Jimmy Smits. (Estados Unidos, 2009).

Montse García

KAREN (Annette Bening) es una fisioterapeuta de mediana edad, soltera, que vive con su madre enferma. Es una persona independiente, difícil, maleducada en ciertas ocasiones, que esconde un gran secreto: tuvo una hija a los trece años que su madre le obligó a dar en adopción y a la que escribe cartas prácticamente a diario.

Elizabeth (Naomi Watts) es una abogada treintañera que desde muy joven decide tomar las riendas de su vida. Se independiza, cambia de nombre y se convierte en una mujer fuerte, capaz de manipular a todo el mundo a su antojo.

Lucy (Kerry Washington) vive una situación realmente difícil. No puede tener hijos y ha decidido adoptar un bebé, pero su suegra pone en duda que ésta sea la elección ideal y su propia madre no parece apoyarla mucho más en esta decisión, fundamental para ella.

En *Mother and Child* Rodrigo García presenta nuevamente una serie de historias cruzadas con mujeres como protagonistas. En este caso el nexo de unión es la relación entre madres e hijos. Como García señala las tres protagonistas son mujeres fuertes y controladoras que deben enfrentarse a aquello que no pueden gobernar, y es en ese momento, cuando pierden el control de la situación, cuando cada una acaba abriéndose a lo que las rodea y consiguen cambiar.

El buen hacer cinematográfico que ya demostró Rodrigo García en *Cosas que diría con solo mirarla* (2000) o en *Nueve vidas* (2005) vuelve a estar presente en su último largometraje. La capacidad del director colombiano para conectar con el público femenino se hace de nuevo patente. García consigue en todas sus obras rodearse de un reparto de grandes actrices, grandes amigas según el director, que en este caso está encabezado por una soberbia Annette Bening. Pero el elenco femenino tiene su correspondiente versión masculina en dos grandes actores: Samuel L. Jackson, en un papel muy diferente a los que nos tiene acostumbrados, interpreta al jefe de Elizabeth, un hombre maduro que cambiará la vida de la joven, y Jimmy Smits que interpreta a Paco, compañero de trabajo de Karen que conseguirá marcar un punto de inflexión en la vida de esta mujer.

El reparto se completa con secundarios de lujo, habituales en el cine de García, que componen un complejo mundo de relaciones sociales. Destacan Elpidia Carrillo, Lisa Gay Hamilton y sobre todo Cherry Jones (*Ocean's Twelve*) que da vida a la hermana Joanne, nexo de unión entre las tres mujeres protagonistas.

Gran cine de historias pequeñas donde las emociones están a flor de piel.

Mother and Child fue la película seleccionada para clausurar el Festival de Cine de San Sebastián de 2009 (fuera de competición) y habrá que prestar atención a su estreno en las salas de cine. ■■

Montse García (montsegarcia@hotmail.com).

Exposición

Camí cap a la igualtat

Camí cap a la igualtat -exposición realizada por la Coordinadora de Dones per la Igualtat (País Valencià)- es un homenaje a mujeres que dejaron su huella en la lucha por la igualdad, en diferentes países, disciplinas y momentos históricos.

Cándida Barroso

LA EXPOSICIÓN *Camí cap a la igualtat*, es una muestra de carácter itinerante que rememora a mujeres que han dejado poso en la construcción de sociedades más igualitarias. La exposición ha sido realizada por la Coordinadora de Dones per la Igualtat, a la que pertenece la Secretaria de la Dona de Comisiones Obreras del País Valencià.

Las protagonistas pertenecen a diversos ámbitos e itinerarios sociales, culturales y políticos pero todas han dejado huella a lo largo de la Historia, construyendo -a pesar de las restricciones impuestas por las sociedades de su tiempo- una nueva visión del mundo, una nueva forma de pensarlo y vivirlo, más justa, igualitaria y solidaria. Entre otras, figuran: Olimpia de Gouges, Alice Paul, Simone de Beauvoir, Cecilia Grierson, Teresa Claramunt, Clara Campoamor...



CÁNDIDA BARROSO, SUSANA BRUNEL, ROSA SOLBES Y CELIA CHOFRÉ, FOTOGRAFÍA DE ESTER CALDERÓN.

En la parada que hizo durante los días que llenó las paredes de los locales de CCOO de Valencia la muestra fue muy admirada y comentada. Para su presentación contó con tres feministas de lujo: Rosa Solbes, Susana Brunel y Celia Chofré. La periodista Rosa Solbes hizo un repaso a la presencia de la mujer en los medios de comunicación y como este sector, a través de la poderosa arma del lenguaje no sexista, puede contribuir a visibilizar a las mujeres simplemente.

Susana Brunel, del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, habló de la importancia del avance de las políticas de género en las organizaciones sindicales y de la influencia de las precursoras del feminismo en el sindicalismo. Por último, Celia Chofré, comisaria de la exposición y coordinadora de la asociación Victoria Sau, infatigable amiga a quien se le ilumina la cara cuando dice que las feministas estamos de moda, presentó la exposición.

Esta exposición, fruto del esfuerzo de activistas del feminismo y sindicalismo del País Valencià, es una invitación a dar un paseo por la Historia del movimiento feminista y también a pensar sobre todo lo que aún queda por recorrer. Con este homenaje a las precursoras feministas se pretende hacer justicia al esfuerzo y la tenacidad de todas ellas, pero también es un homenaje a todas las mujeres que anónimamente luchan día a día para que la sociedad se acerque a la ansiada equidad. ■■

Cándida Barroso (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona de Comisiones Obreras del País Valencià.

Salud

Visibilidadlésbica: cuestión de salud

Esther Martínez

Si “lo personal es político”, la salud para las lesbianas es una cuestión política de primer orden. Para que se conozcan y respeten los riesgos y prácticas de salud hay que realizar un trabajo constante de visibilización con instituciones, sociedad civil y, lo que es fundamental, entre las propias lesbianas.

EL PRINCIPAL problema con el que se encuentran las lesbianas en el ámbito de la salud es su invisibilidad como colectivo, que conduce a problemas de autoestima (quererse menos, cuidarse menos) y que lleva a asumir comportamientos de riesgo (mayores tasas de depresión, bulimia, alcoholismo, estrés sostenido, etc). Hay que ser conscientes de esta realidad aunque los estudios que lo contemplan sean mínimos, lo que lleva al segundo problema en esta cuestión. Un colectivo que no es visible es un colectivo que no existe, y así ocurre para los organismos médicos. Los profesionales en este ámbito no conocen las especificidades y demandas propias. ¿Qué ocurre cuando una lesbiana acude al ginecólogo? Son varias las opciones: la más común es que no se visibilice como tal, por lo que el trato médico-paciente sea como “presunta heterosexual”, por lo que no se tienen en cuenta sus especificidades, prácticas sexuales, miedos o dudas.

Otra opción es que haga visible su orientación sexual y el médico la invite a marcharse a casa sin hacerle prueba alguna (eso si ha conseguido que visibilizándose su médico de cabecera le haya dado cita para la consulta ginecológica). Argumentos tales como: “Si no tiene relaciones con hombres no necesita acudir a consulta” o “Yo no entiendo de esas cosas”, son excusas y situaciones con las que muchas chicas se encuentran a diario.

AUTORRETRATO DE SILVIA Y NEUS PARA UN CARTEL DE LA FELGTB CON EL LEMA: DISFRUTA DEL SEXO SEGURO. ¡SEGURO QUE DISFRUTARÁS MÁS!



“En el camino por la igualdad -sin renunciar a la diferencia- habrá que contar con toda la ciudadanía (movimiento asociativo, movimiento sindical)”.

Esther Martínez (politicalesbicas@felgtb.org) es coordinadora de Políticas Lésbicas de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

Una tercera y preocupante opción es que la chica en cuestión ni siquiera acuda al ginecólogo. Hecho que desgraciadamente se da en porcentajes muy altos, ante la falsa creencia de que no se necesita acudir a este especialista al no correr riesgo de quedarse embarazadas o el incorrecto convencimiento de que no se pueden sufrir infecciones de transmisión sexual (ITS). ¿Qué consecuencias tiene esta conducta? ¿Podría, por ejemplo, afectar más a las lesbianas el cáncer? Esta es una respuesta que no se puede contestar, ya que los estudios sobre la salud de las lesbianas son inexistentes. Lo que sí se puede deducir es que si no se acude al médico o no se recibe la atención necesaria las consecuencias serán más graves para las lesbianas que para otros colectivos sociales.

Tribadismo, penetración vaginal y anal, sexo oral, masturbación, etc... hay que poner nombre a las prácticas sexuales lésbicas. ¿Acaso estas prácticas (también presentes en parejas heterosexuales o gays y que implican contacto entre fluidos y mucosas) no pueden afectar a las lesbianas? Las lesbianas no son inmunes a la gonorrea, el herpes, la sífilis, la hepatitis A y B, la clamidia, los condilomas o el VIH. El desconocimiento lleva a las desprotección y a mantener prácticas de riesgo. Existen métodos barrera para protegerse (guantes, látex o preservativos) pero falta aún información, y que se realicen estudios que muestren cuales son las mejores formas de cuidarse, de protegerse; pero para ello se necesita la colaboración de instituciones y sociedad civil. Se necesita un compromiso firme, por parte de instituciones y organismos sanitarios, hacia la realidad de las lesbianas, para incluirles en los protocolos médicos, con campañas dirigidas a ellas como ya se hace con otros colectivos. Es un paso más en el camino por la igualdad -sin renunciar a la diferencia- en el que habrá que contar con toda la ciudadanía (movimiento asociativo, movimiento sindical...). ■

Un sindicato de hombres y mujeres

QUE EN el sindicato no hay tantos jóvenes como sería deseable es una realidad y aumentar cuantitativa y cualitativamente su participación en el mismo tiene que ser una prioridad no exclusiva de las secretarías de Juventud. Y esto por muchas razones pero, sobre todo, porque las personas jóvenes y Comisiones Obreras se necesitan mutuamente. Es éste un sindicato de hombres y mujeres, pero también de jóvenes, de no tan jóvenes, de mayores, independientemente de dónde se haya nacido, del tipo de contrato, del sector de trabajo. Comisiones Obreras no busca diferencias, sino que lucha por la igualdad.

Se tiene una visión distorsionada de la juventud. Los cientos de jóvenes que participan cada semana en las actividades organizadas por las secretarías de Juventud desmontan cualquier descripción simplista. Es éste un colectivo al que se vinculan innumerables adjetivos calificativos, en su mayoría negativos. No. La juventud no es ni más ni menos individualista que el resto de la sociedad. Tampoco lo tiene tan fácil como dicen algunos, ni son tan cómodos y cómodas como suponen otros.

Las nuevas generaciones de sindicalistas de Comisiones Obreras son diferentes porque el contexto, la sociedad y la organización del trabajo han cambiado. No sorprende que la participación de chicos y chicas sea prácticamente paritaria. Hay cuadros sindicales muy bien preparadas y, lo que es aún más importante, muy comprometidas. A pesar de ello, cargar con las etiquetas "joven" y "mujer" sigue sin ser fácil.

La incorporación de la juventud a la vida sindical, sin ser un fin en sí mismo, ha de ser un medio para mejorar las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora, y para fortalecerla. Hay que acercarse a la gente joven, aumentar su afiliación y su participación en las elecciones sindicales. Además hay que aumentar su compromiso con el sindicato y el de éste con la gente joven.

Por tanto, sin perder la esencia y sin olvidar los orígenes, Comisiones Obreras ha de ser permeable a las ideas jóvenes, a las nuevas tecnologías, a las nuevas formas de participación y organización. Y para que pasado y futuro sean parte de un mismo y coherente proyecto, en el presente han de convivir quienes ahora se incorporan con quienes pronto se retirarán. Porque la historia de Comisiones Obreras continúa. **T**

Luchando el presente

Paula Guisande

La situación social y laboral de la juventud es especialmente difícil, y no sólo por la actual crisis. Las últimas décadas han constituido paulatinamente a la juventud en un colectivo vulnerable y, en muchos aspectos, discriminado. Se han buscado innumerables justificaciones para ello, que cada día se sostienen menos. Y el sindicato en su conjunto debe actuar con determinación en este aspecto, pero también la gente joven tiene que ser parte activa de esta lucha.

No obstante, los avances se consiguen día a día, y el ritmo del cambio social nunca es tan rápido como se desea. Es más, la dirección que el cambio social toma depende de las fuerzas que sobre el mismo se ejercen y esto obliga a no bajar nunca la guardia si se quiere que la dirección a seguir sea la del progreso y la justicia social. Y las personas jóvenes han de ser parte del cambio, del devenir de la sociedad y del sindicato. Por eso, no deberían los poderes públicos, ni nadie, hablar de políticas, actividades o soluciones para la juventud, sin contar con ella.

“No deberían los poderes públicos, ni nadie, hablar de políticas, actividades o soluciones para la juventud, sin contar con ella”.



PAULA GUISANDE FOTOGRAFIADA POR FRAN LORENTE.

Paula Guisande (pguisande@usmr.ccoo.es) es secretaria de Juventud de Comisiones Obreras de Madrid.

